

最低賃金近傍で働く労働者比率に関する指標の
国際比較による検討

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
研究員 高橋陽子

【要旨】

最低賃金の引き上げの影響は、国によって異なる指標を用いて国民に説明される。日本と韓国においては「影響率」と「未満率」の2つが利用されている。ヨーロッパでは、最低賃金以下で働く労働者の比率である「最低賃金以下比率」が利用されることが多いが、「最低賃金以下比率」には最低賃金未満と、最低賃金丁度の時給で働く労働者の両方が含まれるため、比率が高い方が良いのか判断しづらいという欠点がある。フランスでは「影響率」のみが利用されるが、「影響率」とは、調査時点の賃金分布が最低賃金引上げ時点と変わらないという仮定の下、最低賃金から影響を受ける労働者数を予測した値であるため、実際に最低賃金から影響を受ける労働者の割合を示すとは限らないという問題がある。アメリカでは「未満率」と最低賃金丁度の時給で働く人の割合である「一致比率」が利用されている。最低賃金が賃金の下限として効果的に賃金を下支えしているか簡便に確認するには、「一致比率」と「未満率」を分けて変動を追うことが有効と考えられる。

本稿では、アメリカの方法に倣い、日本とイギリスについて指標を推計し、3か国を比較した。その結果、アメリカの連邦最低賃金の「一致比率」は低下しており、賃金の下支え効果を失いつつあること、イギリスでは「一致比率」のみ堅調に上昇していたが、2016年の全国生活賃金の導入後は「一致比率」が低下し、「未満率」が増加しており、一部企業が急速な最低賃金上昇にキャッチアップできていない可能性が見て取れた。そして日本においては、2016年以降、年3%台と、これまでになく大きく地域別最低賃金が引き上げられたが、この間の「未満率」は横ばいであるのに対し、「一致比率」は微増しており、地域別最低賃金が穏やかに日本の賃金を下支えしていることが確認された。

目次

1. 未満か、以下か、影響か？	3
①最低賃金以下比率（イギリス、Eurostat、ドイツ、オランダ）	4
②影響率（フランス）	12
③影響率と未満率（韓国）	16
④日本への示唆	18
2. 米・英統計	21
①CPS と「賃金センサス」の違い	21
②ASHE と「賃金センサス」の違い	23
3. 未満率と一致比率	25
4. 属性比較	25
①性別	25
②年齢階級	27
③就業形態	29
④学歴	30
⑤産業（職業）	31
5. まとめ（米・英・日の未満率と一致比率経年推移）	36
各国参考文献	38

アメリカ労働統計局（以下、BLS）は、アメリカ国勢調査局（以下、USCB）が実施する Current Population Survey（以下、CPS）を使って、連邦最低賃金近傍で働く労働者を、連邦最低賃金未満と、正に最低賃金で働く労働者とに分けて、その特徴を 2002 年から毎年 3 月に簡単なレポートにまとめている¹。本稿では、この BLS レポートに倣い、日本とイギリスの最低賃金近傍で働く労働者を未満と一致に分けて、両者がどの程度存在するのか、どのような特徴があるのか日英米比較によって確認する。日本とアメリカ、イギリスでは働き方や産業構造、人口構成、法律が異なっている。特にアメリカにおいて、連邦最低賃金が 2009 年の改定以降据え置かれる一方、30 を超える州に連邦最低賃金以上の州最低賃金が設定されていることから、連邦最低賃金をアメリカの賃金の下限として推計し続けているこのレポートが、現在も意味を成すのか疑問は残る。しかし、毎年定期的に未満率と最低賃金一致比率を分けて公表する国は珍しい。USCB は 1979 年以降の両数値を毎年公表しているが、これまでこの数値を使った日米比較が行われてこなかったことから、まずは比較を試みて、そこからわかることや、比較の際の注意点を考察してみたい。

1. 未満か、以下か、影響か？

最低賃金の引き上げの影響は、国によって異なる指標を用いて国民に説明される。日本においては影響率と未満率の 2 つが利用されるが、他にこの 2 つの指標の組み合わせを使って説明する先進国は調べた限りでは韓国のみである。そもそも影響率は定期的に最低賃金の引き上げが予定される国で用いられるので、例えば、連邦最低賃金の引き上げが稀にしかないアメリカの BLS レポートに今のところ影響率は登場しない。

オーストラリアの最低賃金は、全国一律の最低賃金 (national minimum wage) がベースにあり、さらに全体の約 2 割の労働者に対し、職種・産業ベースの労使裁定による上乘せがある (modern award minimum wage、以下アワード)²。その他、4 割弱の労働者は労働協約を締結しているが、各労働協約において賃金は全国最低賃金の上昇に連動して改定されるよう設計されており、彼らの賃金も最低賃金から影響を受けている。このように、オーストラリアの最低賃金制度は何重にも労働者の労働条件を保護する仕組みになっている。しかし、事、指標の推計に関していえば、2021 年時点では 121 個の産業・職業にアワードが設定されており、利用するマイクロデータ上で一人ひとりにどの最低賃金額が適用されるか、または適用されないのか特定しなければならない。オーストラリアの所得に関する調査 (EEH, 脚注 3 を参照) は、各労働者の賃金がアワードか、それとも労働協約によって設定されているのかを特定できるが、それでも厳密な指標の推計は至難の業であ

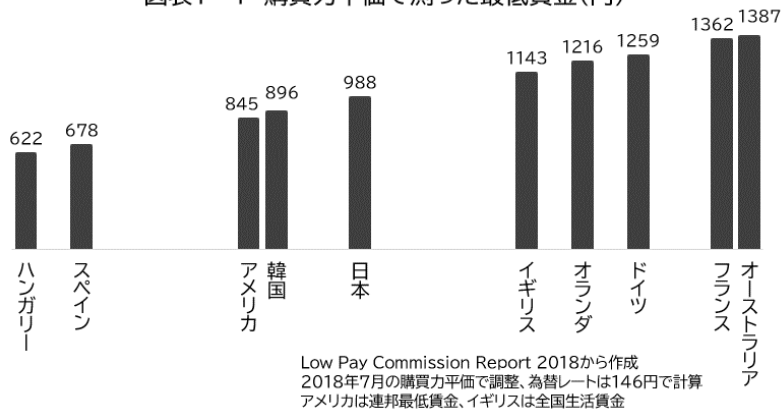
¹ 本節では、特に断りがない限りアメリカの数値は全て BLS, Characteristics of minimum wage workers, 2018 から引用している。BLS レポートだけでは情報が不足したため、一部 CPS から情報を追加している。イギリスの数値は、Low Pay Commission, National Minimum wage. Low Pay Commission report November 2018 からの引用である。

² Fair Work Commission (2020) Statistical report—Annual Wage Review 2019-20 によれば 2018 年のアワード以下の賃金が支払われている雇用者の比率 (Award reliance) は 21.0% である。この値には、定義によって全国最低賃金適用者も含まれる。その他、労働協約を締結する雇用者 (Collective Agreements) は 37.9% あり、労働協約が締結されていれば、労使裁定が労働協約によって置き換えられるので、彼らに労使裁定は適用されない。そして、残りの 41.1% の雇用者は、全国最低賃金、アワード、労働協約を下回ることがない雇用契約 (Individual arrangements) を締結している。

り、オーストラリア政府は、隔年で行われる「賃金センサス」に似た統計を使って2年に1度、全国最低賃金以下比率のみを推計し、公表している³。

このように最低賃金近傍の労働者の指標の推計・公表は、その国の最低賃金制度や統計等の事情が反映される。そこで、まず第1節では、正確な指標作成に努める代表的な国を、指標ごとに合計4か国取り上げ、ごく簡単な国際比較を行う。比較する国の最低賃金の水準を大まかに掴むために、イギリス Low Pay Commission が計算した、国による生活費の違いを反映した購買力平価で調整された最低賃金の値を図表1-1に示しておく。

図表1-1 購買力平価で測った最低賃金(円)



①最低賃金以下比率（イギリス、Eurostat、ドイツ、オランダ）

最低賃金以下比率を指標として利用する代表的な国に、イギリス、オーストラリア、オランダ、スペイン、ドイツなどがある。イギリスでは Low Pay Commission（以下、LPC）が毎年通常11月に全国最低賃金と生活賃金に関する詳細な報告書（以下、LPC レポート）をまとめているが、そこでは主に「最低賃金+5 ペンス」以下で働く労働者数（coverage）の最低賃金法適用労働者に占める割合に焦点が当てられる。また、coverage に占める最低賃金未滿の者

（underpayment）の比率も推計されており、この2つの比率を使えば未滿率を計算することは可能である。だが、未滿率はあえて示されない。LPC が未滿率を示すのに躊躇する理由の一つに、未滿率の推計には誤差が生じやすく、最低賃金未滿と判断することが難しいことがあげられる⁴。

LPC は研究者に対し最低賃金に関する多くの研究委託を行っているが、このうちの1つの研究成果（Ritchie, Veliziotis, Drew, and Whittard (2018)）が未滿率の問題点を端的に指摘してい

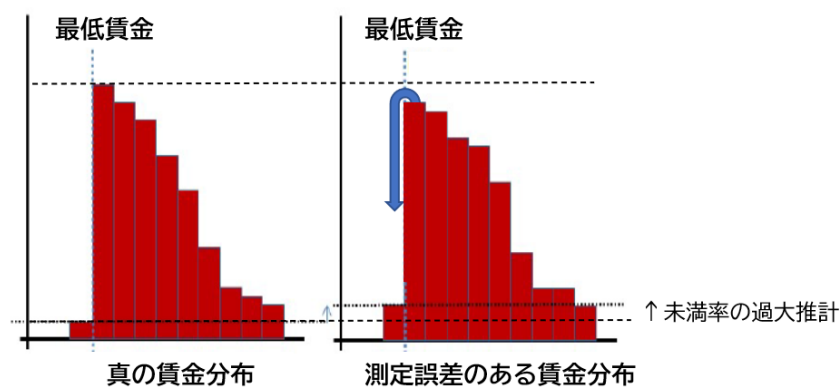
³ オーストラリア政府は毎年フェアワーク・コミッションに対し“Australian Government Submission to the Fair Work Commission Annual Wage Review”を提出しているが、その中で、オーストラリア統計局が隔年5月に行う The Survey of Employee Earnings and Hours (EEH) という事業所調査を利用して最低賃金以下比率を計算している。この調査が隔年で行われるために、最低賃金以下比率も隔年で公表され、2014年1.6%、2016年1.9%、2018年1.7%である。推計の際、最低賃金一致に幅を持たせており、例えば、2018年調査時点（2018年5月）の場合、適用される全国最低賃金は時給18.29ドルだが、時給18.50ドルまでを全国最低賃金が支払われているとみなしている。

⁴ 英ビジネス・エネルギー・産業戦略省（2019）によれば、フルタイム労働者の賃金を時給換算する際に、1か月を4.33週（52週/12ヶ月）とするのではなく、4.34週（365日/週7日）とすることによって、約2ペンス最低賃金を下回るケースが発生する例を挙げている。2019年の Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) を使った同省の試算によれば、最低賃金未滿の時給を受け取る25歳以上雇用者のうち、最低賃金より3ペンス低い時給の者が3割、10ペンス低い時給の者が4割弱を占めている。

るので、ここで紹介したい。図1-2の左側は、法定最低賃金が設定されているある国の真の賃金分布であり、右側は、その国の賃金分布を調査によって再現している。調査において数値を回答してもらう際には、どうしても誤差が生じてしまう。右側はそのような測定誤差のある賃金分布である。右側の賃金分布においては、測定誤差（ここでは平均がゼロのランダム誤差を仮定）が大きいと、いくつかの標本は最低賃金線を挟んだ左側に落ちてしまう。特に、図のように最低賃金水準に賃金が張り付いている賃金分布の場合、誤って最低賃金未満に落ちてしまう標本の数も多く、必ず最低賃金未満の者の数が真の分布よりも多くなる。したがって、賃金分布の形状と測定誤差が原因で、未満率というのは常に高めに推計されやすい。

LPCはこの問題を重視し、最低賃金よりも5ペンス高い水準までは、最低賃金改定によって影響を受ける最低賃金労働者であると独自に coverage を定義し、ただしそのうちの一部は最低賃金未満の賃金を受け取る可能性がある (underpayment) という値の示し方をしている。

図表1-2 測定誤差と未満率



Ritchie, F., M. Veliziotis, H. Drew, D. Whittard (2018)を元に作成
ただし、図表は(2016)のDP版にのみに掲載されている

このように、最低賃金の近傍の指標を推計する際には、いかに測定誤差の小さな、精度の高い統計を使うかに勝負がかかっている。EU内に限られるが、EurostatとEurofoundが異なる精度の収入データを用いて、各国の最低賃金以下比率を概算している。ここで両者の数値を比べてみたい。Eurostatが推計に利用しているのは、「所得構造調査 Structure of Earnings Survey (以下、SES)」という、EUが政策立案等を目的に2002年から4年に1度実施している調査である。EU加盟国はSESのために、国内で所得データを作成してEurostatに提出しなければならない。Eurostatはデータの取得方法は問わないとしても、労働者が受け取った正確な収入の記録を提出するよう要請している。結局のところ多くの国は、労働者に実際に支払った賃金額を尋ねる企業・事業所調査を行った上でデータを提出している。

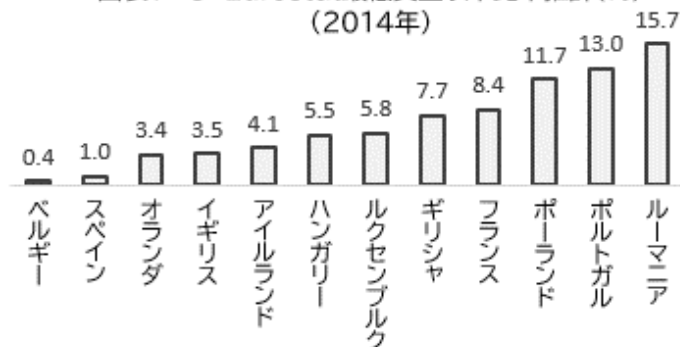
Eurostatの最低賃金以下比率の定義は「各国最低賃金×105%未満の賃金を受け取る労働者の割合」である。その推計結果から12か国を抜粋し、図表1-3に示している⁵。図の上段の2014年においては、最低賃金導入前であるためドイツが含まれず、また、下段の2018年におい

⁵ Eurostatの最低賃金以下比率はEurostat Statistics Explained, Proportion of minimum wage earners, October 2014, October 2018からの引用である。

てはEUを離脱したためイギリスが含まれていない（2018年の推計値は2021年2月公表）。2014年、2018年共に最低賃金以下比率が最も高いのはルーマニアである。最も低いのはベルギーもしくは、スペインである。スペインについてはスペイン国立統計局(以下、INE)がEurostat提出データ(原データ)を使って最低賃金以下比率を推計しているが、2014年の最低賃金以下比率の推計値は12.48%(男性7.83%、女性18.57%)、2018年は14.1%(男性8.22%、女性20.56%)である⁶。INEの最低賃金以下比率の定義はスペインの最低賃金である salario minimo interprofesional (SMI) と同額以下の賃金を受け取る者であり、本来は+5%の幅を持たせているEurostatの推計値よりも小さな値をとるはずである。このように、各国同じ基準で機械的に指標を計算すると、それに適さない国もあり、実態と離れた値に推定されてしまう可能性がある。

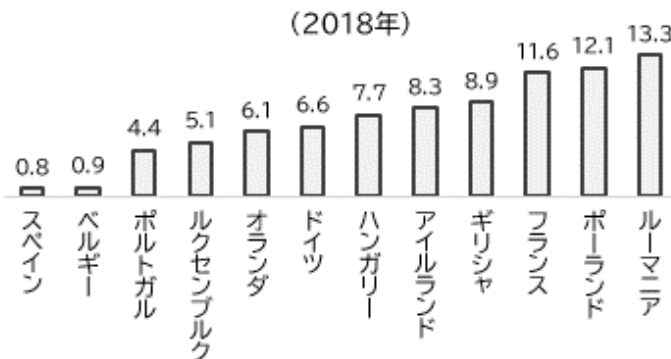
他方Eurofoundは、「欧州連合・所得と生活条件に関する統計：European Union Statistics on Income and Living Conditions (以下、EU-SILC)」の2017年のデータを利用して⁷。これもEurostatが行う調査であるが、調査名からわかる通り、所得水準の把握だけが目的の調査ではなく、貧困、社会的排除、その他、生活に関する多面的な調査となっている。生活について聞くためには世帯調査でなければならず、その結果、収入は回答者の自己申告値であり、賃金以外の収入も合計して回答されているかもし

図表1-3 Eurostat最低賃金以下比率推計(%) (2014年)



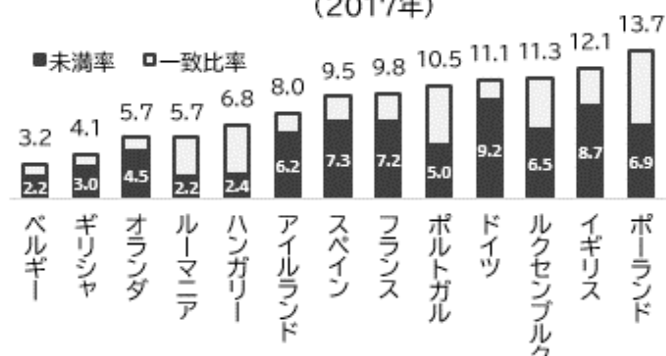
Data Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2014

(2018年)



Data Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2018

図表1-4 Eurofound最低賃金以下比率推計(%) (2017年)



Data Source: The European Union Statistics, Income and Living Conditions Survey 2017

⁶ スペイン国立統計局 (Instituto Nacional de Estadística) の INEBase、賃金構造年次調査 Encuesta anual de estructura salarial (EAES)、就業形態別・性別、収入階級 (対 SMI) ごとの労働者の割合 Porcentaje de trabajadores en funcion de su ganancia con respecto al Salario Minimo Interprofesional (SMI) (respecto al total de trabajadores) por tipo de jornada y sexo からデータをダウンロードした。

⁷ Eurofound (2019) Minimum wages in 2019: Annual review, Publications Office of the European Union.

れない。なおかつ、年収しかわからないので、Eurofound は各国最低賃金額（多くの場合は時給）を年換算し、それ以下の年収の回答者を最低賃金以下の労働者とみなすという、ざっくりとした推計を行っている。Eurofound の「最低賃金以下」の定義は、最低賃金 100%以下を「最低賃金以下」、最低賃金の 90%未満を「未満」、最低賃金の 90%以上 100%以下を「最低賃金一致」としている。

図表 1-4 には、その推計結果から 13 か国を抜粋している。図表 1-3 上段の 12 か国に、2015 年に最低賃金を導入したドイツを追加している。図表 1-3 とは、使用しているデータも、最低賃金以下比率の定義も調査年も違うので、順位だけを比べると、Eurostat の推計値と大きく異なる国（イギリス、ギリシャ、スペイン、ルーマニア）もあるが、同じような順位の国（ベルギー、ポーランド）もある。Eurofound が利用している収入データの精度は Eurostat よりも格段に低いですが、結果を見比べると必ずしも Eurofound の推計の方が筋の悪いとも言えない。いずれにせよ各国が正確な最低賃金近傍労働者の実態把握に向けて努力をしているので、以下では答え合わせの意味も含めて、各国の推計値を見ていくこととしたい。

ドイツもイギリスと同様の理由から、2015 年に最低賃金を導入して以降、未満率ではなく最低賃金以下比率を公表している。例えばドイツ連邦統計局（Statistisches Bundesamt 以下、Destatis）の 2020 年 6 月のプレスリリースにおいて「2019 年 4 月、ドイツでは 140 万人の雇用者に法定最低賃金が支払われました。これは、ドイツの全雇用者の 3.5%に相当します」と、最低賃金以下で働く人の実数と、最低賃金以下比率を紹介している⁸。

図表 1-5 はドイツの最低賃金以下比率の推移である^{9,10}。地域別の値は、上記プレスリリース内の推計値を引用している。旧西ドイツ（細点線）においても最低賃金以下比率は低下しているが、1%程度の低下に過ぎない。旧東ドイツ（荒点線）においては、2015 年から 2019 年にかけて、10.8%から 5.2%とおよそ半分に低下している。このように最低賃金の導入は、ドイツ内の地域間賃金格差の縮小に貢献していると考えられる。

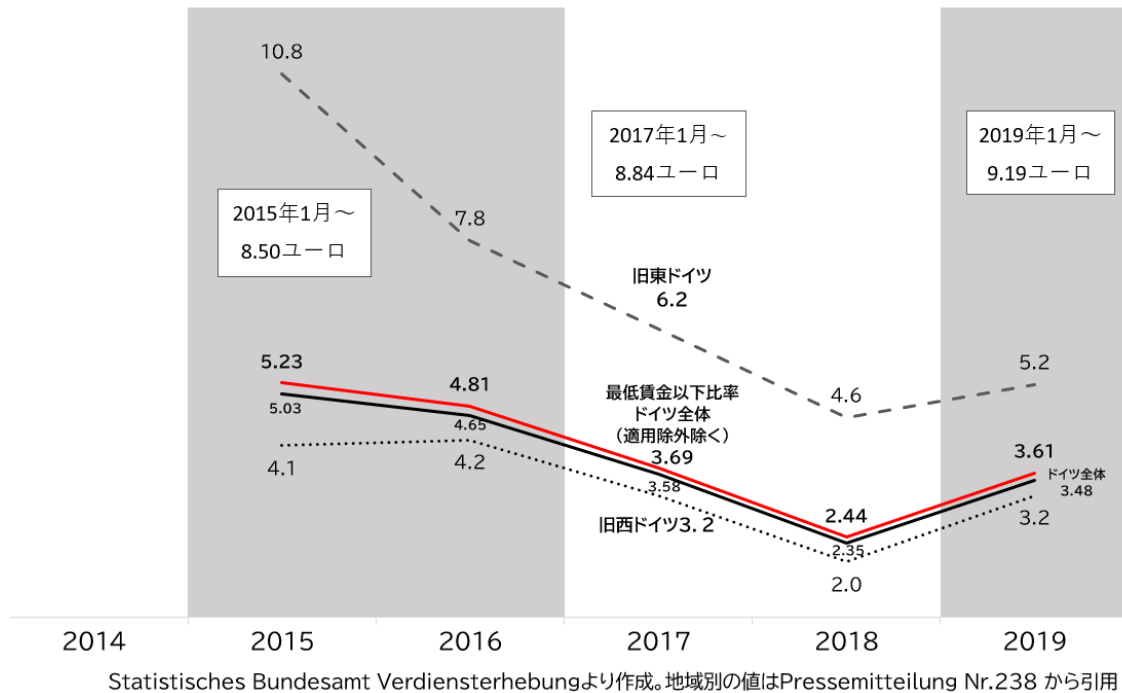
ドイツ全体の最低賃金以下比率の動き（実線・黒色）をみると、ドイツの法定最低賃金は 2018 年までは 2 年ごとに改定されてきたが（2020 年は 1 年、2021 年、22 年は半年ごと）、第 1 回目の改定時（2017 年 1 月）3.58%から、第 2 回改定時（2019 年 1 月）には 3.48%に低下している。また、ドイツでの「賃金調査」（後述）は、最低賃金法の適用除外者を特定できるよう設計されており、図表 1-5 の実線・黒色は分母が雇用者の場合、実線・赤色は分母の雇用者から適用除外者を除いた場合の最低賃金以下比率である。適用除外を考慮すると 0.1~0.2% 程、最低賃金以下比率は上昇する。

⁸ Destatis (2020) Pressemitteilung Nr. 238 vom 29. Juni 2020.

⁹ Destatis は、最低賃金未満には、最低賃金法違反の他、賃金や労働時間の測定誤差が原因となるものも含まれると説明している。Destatis (2020) “Verdienstenerhebung 2019: Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten (2019 年賃金調査：最低賃金が雇用者の所得・労働時間に与える影響に関する調査)” pp. 15 を参照。

¹⁰ ドイツの「賃金調査」は、最低賃金法の適用除外者を特定できるよう設計されている。図表 1-5 の折れ線（黒色）は、分母が雇用者の場合、折れ線（赤色）が分母の雇用者から適用除外を除いた場合の最低賃金以下比率である。（筆者計算）。Destatis はプレスリリースでは適用除外者を除外しない値（黒色）を使って説明している。

図表1-5 ドイツの最低賃金以下比率(%)



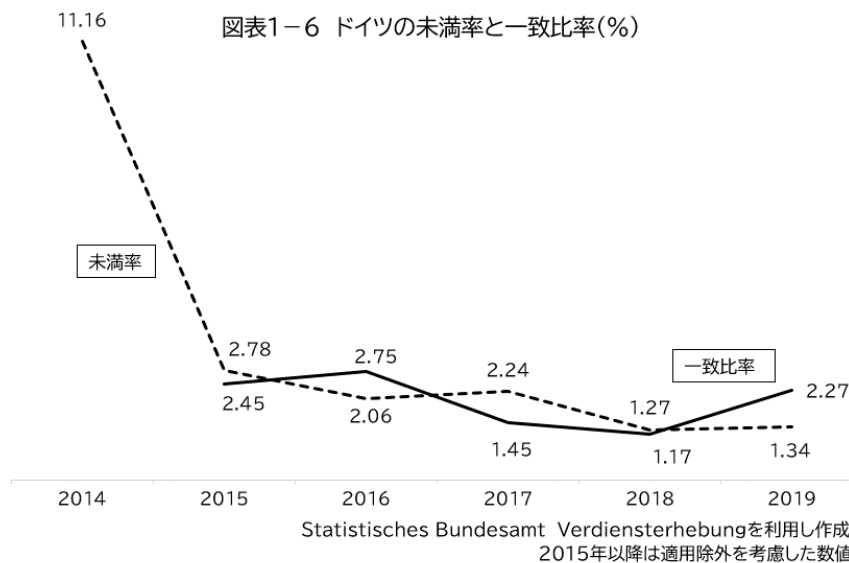
ところで、この最低賃金以下比率という指標は、低下した方が良いのか、悪いのか評価しにくい。最低賃金未満の賃金で働く労働者は減少した方が良いが、最低賃金丁度で働く労働者が少ないということは、最低賃金が賃金の下限として有効に機能していないことを意味する。そのため、イギリスのLPCが指摘する過大推計の問題は理解した上で、本来はBLSのようにそれぞれを「未満」と「一致」に分けて示す方が意味を解しやすい。

ただし、Destatis (2020) の報告書から、ドイツの未満率と一致比率を算出することは可能である。図表1-6の点線は未満率、実線は一致比率である^{11,12}。未満率は2015年の2.78%から2019年に1.34%へとゆるやかに低下しているが、一致比率は2.45%から2.27%とゆるやかに上昇している。

また、ドイツにおける最低賃金導入の効果を見るために、2014年に8.50ユーロ（2015年導入時の最低賃金額）未満の時給で働いていた労働者の比率を計算すると11.16%である。翌年、8.50ユーロ未満の賃金で働く労働者の比率は2.78%と大きく低下しており、最低賃金の導入が8.50ユーロ未満で働く労働者を減少させたことがわかる。さらに、2014年から2015年にかけてドイツ全体の雇用者数（最低賃金適用者数）は微増しており、すなわち、最低賃金導入が低賃金労働者の雇用を奪うことなく、賃金を押し上げた可能性が見てとれる。

¹¹ 「賃金調査」は事業所調査であり、Destatisが連邦労働社会省から委託を受けて実施している。調査対象者に回答義務のある「賃金構造調査」と異なり、回答が任意であるため、回収率は8.7%（2019年の値。83,150事業所に調査協力を依頼し、回収数は7,206事業所）と低い。しかし規模別回収率は1-9人規模10.1%、10-49人規模9.2%、…1000以上規模4.0%と、企業規模が小さな企業ほど調査に協力している。性別×就業形態別（フルタイム、パートタイム、ミニジョブ）など、属性別クロス推計も可能である。

¹² 未満率の分母である雇用者数には、最低賃金が適用される雇用者の値を利用した。すなわち、18歳未満の若年者や職業訓練受講者、一部研修生、インターン等を除いた値（Jobs, für die Mindestlohngesetz gilt）である。



さらに、Destatisは「賃金調査」報告書内で最低賃金未満の労働者に限定した平均時給等を推計しており、このような記述統計が公表されることは国際的にも珍しい。最低賃金の導入・引き上げに伴い、最低賃金未満の労働者の平均時給がどの程度変化するかを検証するために集計しているという。ただし、他の国において、ドイツのように最低賃金近傍の労働者の平均賃金等を推計することは難しいかもしれない。通常、最低賃金以下比率等は、既存の賃金等に関する政府統計を用いて推計するが、最低賃金未満のサンプルサイズが小さいために平均値等の推定値は誤差が大きいので公表を差し控える。後述するが、LPCも「賃金センサス」に似た政府統計を用いてLPCレポートを作成しているが、レポート内では最低賃金労働者の平均賃金等は推計せず、賃金の分布の形状を図示するにとどまっている。

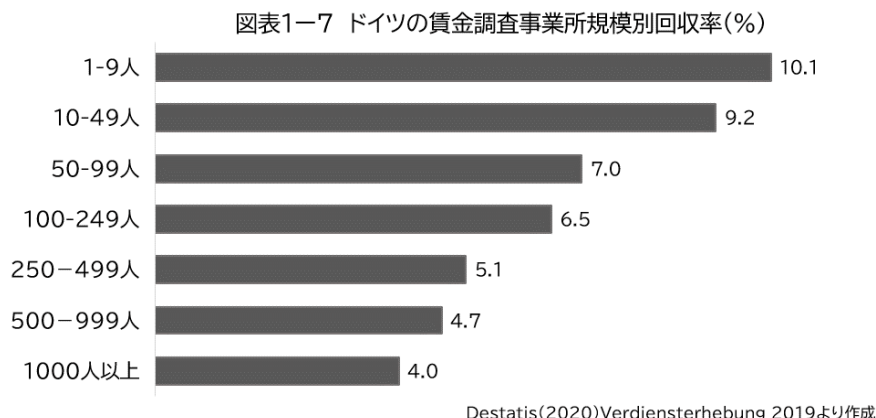
なお、ドイツの「賃金調査：Verdiensterhebungen」は、最低賃金の効果検証のみを目的に2015年から新たに開始した調査である。この調査の根拠法令によれば、雇用主に調査協力義務がないため、Destatisは回収率を上げるためにいくつかの工夫を施している¹³。例えば、企業の回答負担を抑えるために、企業特性についての情報は聞かず、4年に1度実施している雇用主に調査協力義務のある「賃金構造調査Verdienststrukturerhebung」から情報を取得している。また、従業員の個人属性についての設問は性別、生年、就業形態、職種コードに限定し、設問数を抑えている¹⁴。その他、小規模企業の調査参加意欲を高めるために、最低賃金制度導入に伴う追加業務（労働時間記録の保管義務）の負担の大きさを尋ねている。あえて企業が最低賃金制度に関わる不満を表明する欄を設けることで回収率の上昇を狙っているのだという¹⁵。それらの工夫が功を奏しているのか、事

¹³ 連邦統計法7条(1)BStatG § 71によれば、最高連邦機関が全国統計を必要とした場合、連邦統計局は調査期間の短い調査を実施することが可能である。この規定に基づく調査においては、調査対象である雇用主に情報提供義務がない。4年に一度行われる賃金構造調査は、所得統計法8条(VerdStatG § 8)を根拠として実施されており、雇用主は調査に参加し、事業所の情報を提供する義務がある。

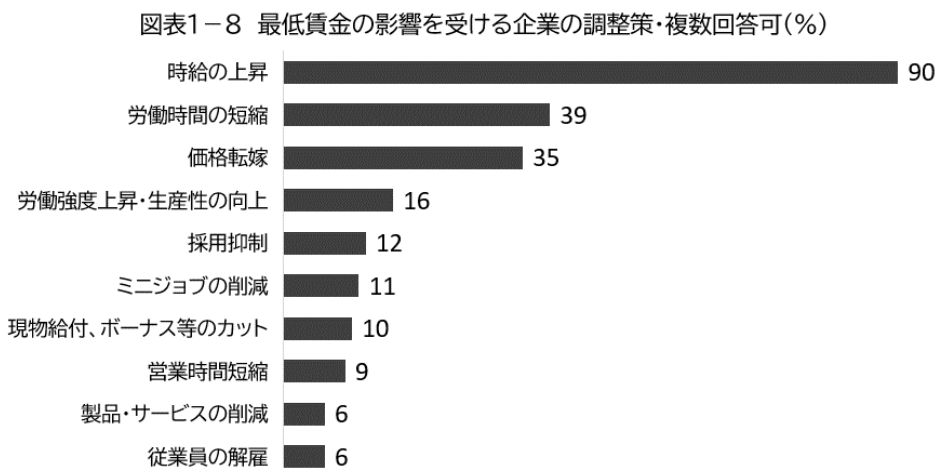
¹⁴ 賃金に関する設問は日本の「最低賃金に関する基礎調査」と似ている。ドイツの調査票が計2ページであるのに対し、日本の調査票は1ページに収まっている。ドイツには無く日本の調査票にある設問は、従業員数(男・女、合計)、勤続年数、精皆手当、通勤手当、家族手当、その他の手当額である。その逆は、残業時間を除く月労働時間、残業時間、残業代、休日・深夜手当である。またドイツが生年を、日本は年齢をたずねている。

¹⁵ 207事業所は賃金情報を提供せず、追加業務への不満等のアンケート項目だけ回答し、アンケートを返送した。

業所規模別の回収率をみると、小規模事業所ほど調査に協力している（図表1-7）。



また、最低賃金の影響の検証を目的とする調査なので、「最低賃金引き上げによって、何らかの調整を行ったか」と、雇用主に対して影響を率直にたずねている。「調整した」と回答した27%の事業所に対しては、どのように調整したのかについてもたずねており、その結果を図表1-8に示している。時給の上昇が90%、労働時間の短縮が39%、価格転嫁が35%、労働強度を上げた、生産性の向上で対応したが16%、採用を抑制12%、ミニジョブの社会保険料負担雇用契約への置換えが11%、営業時間短縮9%、製品・サービスを削減したが6%、従業員の解雇が6%である¹⁶。人件費増加への対応方法は事業所によって多様であるが、採用抑制やミニジョブの削減、解雇などの雇用調整よりも、労働時間削減や、製品価格への転嫁など、雇用に手をつけず調整の方が多い。この設問を経年でみても、各選択肢の比率は年によって大きくは変化していない。最低賃金上昇が雇用に影響を与えるかという因果関係を計量分析によって検証することは様々な制約があり難しく、このような簡易な方法で最低賃金の引き上げの効果を毎年測り、例えば解雇が増えていないかなどについて観測していくことは有用である。



Destatis(2020) Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns
Abbildung 5: Anpassungsmaßnahmen der vom Mindestlohn betroffenen Betriebeより作成

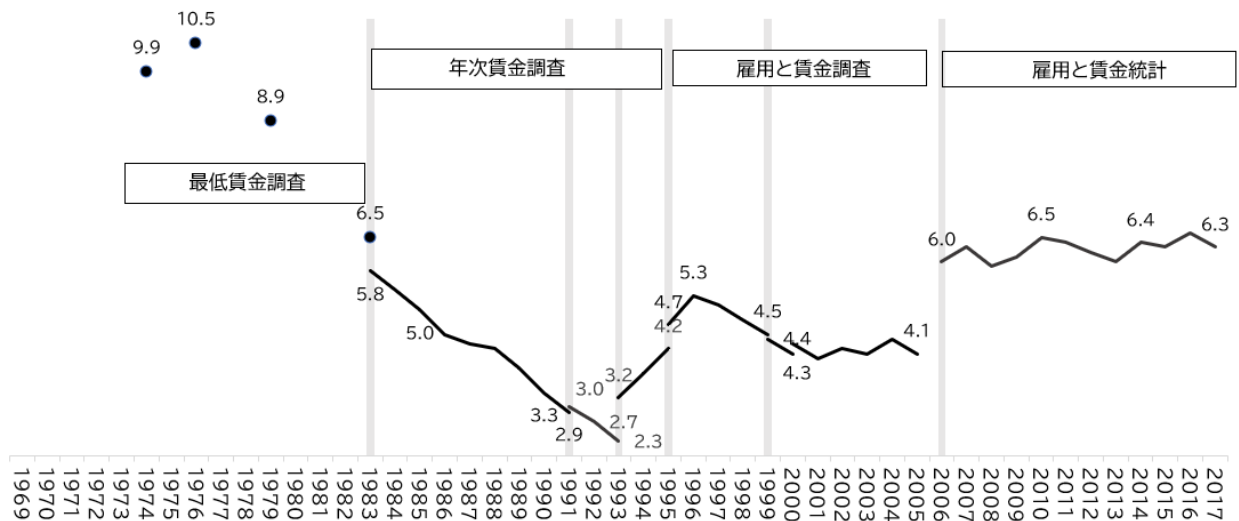
¹⁶ミニジョブに関する選択肢を直訳すれば「ミニジョブを社会保険料支払義務のある雇用に置き換えた」である。ミニジョブは最低賃金水準で働く者も多いが、最低賃金の引き上げによりミニジョブを雇っても割に合わなくなり、ミニジョブを削減して、社会保険料支払義務のあるフルタイム等の職を増やしたかどうかをたずねる設問と解釈し「ミニジョブの削減」と訳した。

その他、Destatis は「賃金構造調査」においても、低賃金部門を捕捉するために、従業員 10 人未満の事業所や農林水産業を調査対象を広げるなどの工夫を行っている。ドイツがこのような最低賃金の効果検証用の統計作成に力を入れるのは、最低賃金法 9 条 4 項が、最低賃金委員会に対して最低賃金の影響を常に評価するよう義務付けているからである¹⁷。

オランダは、毎年オランダ中央統計局 (Centraal Bureau voor de Statistiek : 以下 CBS) が、最低賃金以下の雇用者数を実数で 6 種類 (最低賃金×100%から 130%まで 5%刻みの値) と、他の国にはない独自の指標として、最低賃金以下の労働量 (マンアワー、単位は時間) を示している。雇用者数とマンアワーは、性、年齢、就業形態、産業、国籍別にも推計されている¹⁸。しかし、未満率は示されていない。

図表 1-9 はオランダの最低賃金以下比率の推移である。最低賃金以下比率を作成するために用いる調査が頻繁に変更されてきたため、同一の調査間でなければ水準の比較ができない。直近の 10 年間は 6%台を安定的に推移している。2000 年代前半のデータソースである「雇用と賃金調査 Enquete Werkgelegenheid en Lonen (EWL)」は、企業に対する書面調査 (もしくは給与記録の電子データを収集したもの) であり、この調査自体も精度の高い調査であったが、現行の調査「雇用と賃金統計 : Statistiek Werkgelegenheid en Lonen (以下、SWL)」は、税務当局への所得税の申告記録から作成されており、CBS は「他調査による数値に比べると 2%ポイント程度高いが (SWL による推計値が) これまでで最も信頼性の高い数値である」と説明している¹⁹。

図表1-9 オランダの最低賃金以下比率(%)



CBS(2019)「最低賃金の50年:Vijftig jaar minimumloon」より作成

¹⁷ § 9 IV MiLoG:最低賃金委員会は、最低賃金が労働者の保護、競争条件、特定の部門や地域の雇用や生産性に与える影響を継続的に評価し、その結果を2年ごとに報告書として連邦政府に提供しなければならない。

¹⁸ 国籍別の最低賃金以下比率は、オランダ国籍が 5.7%に対し、ポーランドなどの EU 新規加盟国の場合 23.3%である。

¹⁹ CBS (2019) 最低賃金の 50 年 Vijftig jaar minimumloon.” De meest recente, nog lopende reeks wordt als de meest betrouwbare gezien voor de hoogte. Dit omdat deze gebaseerd is op de integrale waarneming van de loonegevens zoals gemeld bij de Belastingdienst.”

②影響率（フランス）

影響率とは、次回の最低賃金改定額以下の時給の労働者の割合である。つまり次回の最低賃金改定によって賃金の上昇を見込む労働者の比率であり、改定以降に必ずその労働者の賃金が上昇するとは限らない。最低賃金以下比率や未満率が実現値なのに対し、あくまで予測値という特徴がある。また先述の通り、定期的に最低賃金の引き上げを予定する国でなければ使われない指標である。

最低賃金の引き上げの効果を影響率を用いて国民に説明している国の例としてフランスが挙げられる。Dares（雇用省調査統計局）は毎年10月から12月（2020年は12月15日）に、その年改定（同年の1月1日）の影響率をレポートにまとめている。2020年の例でいえば、このレポートを出して半月後の2021年1月1日に新たな最低賃金に改定される。レポートで報告されるのは2019年12月時点の影響率である。

図表1-10は、フランスの法定最低賃金であるSMIC（全職域成長最低賃金）の引き上げ率（点線）と、影響率（実線）の推移を示している。SMICの引き上げ幅は、物価と賃金の伸びによって自動的に決まる仕組みになっており、政府がそれにブースト分（coup de pouce）を追加することが許されている²⁰。政府ブーストは棒グラフ（青色）で示しているが、正式なものは2000年代に2回行われ、2012年7月を最後に行われていない。

影響率は、2000年代前半において13.6%から16.3%と大きく上昇している。これはオーブリ法で法定労働時間が39時間から35時間に段階的に短縮されても、給与水準は低下しないように39時間の月額最低賃金額を保障するGMR（Garantie mensuelle derémunération）が行われていた影響である。具体的な賃金調整は2003年から2005年にフィヨン法を根拠に集中的に行われた。この調整分は図1-10の棒グラフに、正式な政府ブースト（青色）と区別するため色を変えて黒色で示しているが、3年間連続で3.67%の政府ブーストを行ったのに等しく、その結果としてこの3年間でSMICは大きく底上げされ、影響率も上昇した。しかしこの時期を除けば、1987年以降のSMICの引き上げ率は長期的には低下傾向にあり、にもかかわらず影響率はゆるやかに上昇している²¹。SMICはこれまでもフランスの賃金設定において重要な役割を果たしてきたが、

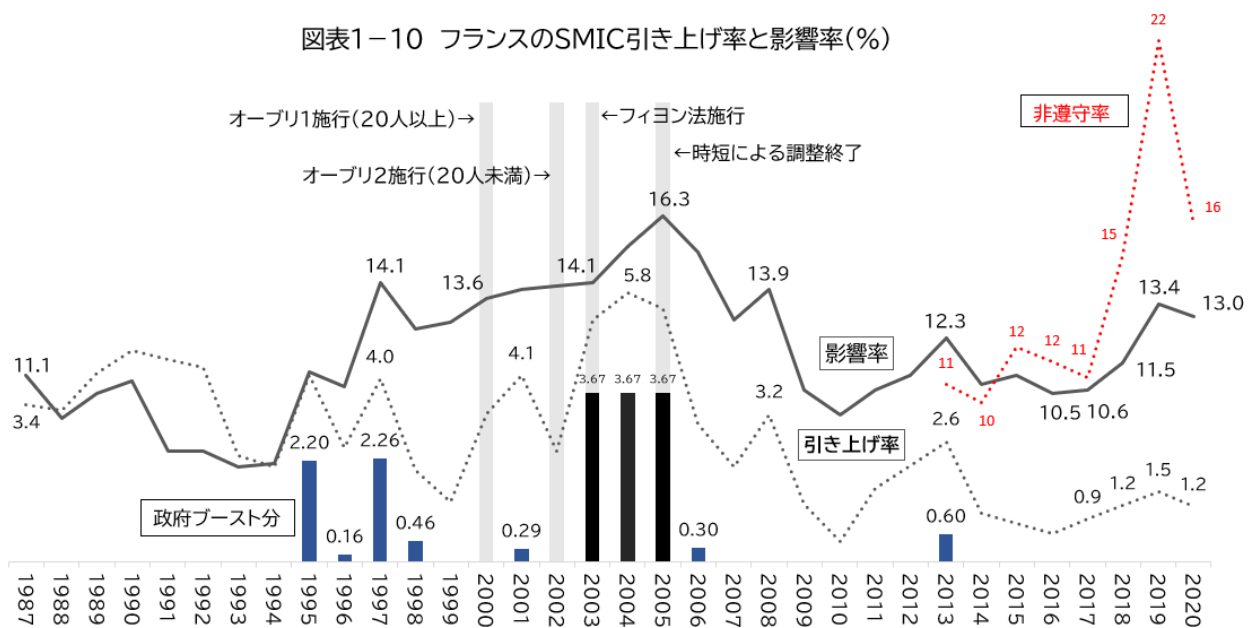
²⁰ SMIC（全職域成長最低賃金）は、全国団体交渉委員会（la Commission nationale de négociation collective :CNNC）の意見聴取を経て、毎年1月1日に政令で改定される。全国団体交渉委員会に労使の代表者が入っているため、労使の関与が全く排除されているとまでは言えないが、SMICは原則としてインフレ率と賃金上昇分に従って機械的に決まる。2013年からはインデックスが変更され、インフレ率は低生活水準世帯で測ったCPI（ménages du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac）、賃金上昇分はブルーカラーとホワイトカラーの時間給（SHBOE）となった。インデックスの詳細は脚注21を参照。

²¹ 2013年2月7日のデクレ（Décret n° 2013-123 du 7 février 2013）に基づき、物価のインデックスを、消費者物価指数（CPI）から、INSEEが2013年1月から公表を開始した新指数に変更している。新指数は、生活水準が低い世帯（生活水準分布の第1五分位の世帯）で測定したCPIである。所得水準によって消費品目が異なるのは通常であるが、分位ごとに指標を作成すれば、その違いを考慮可能である。このデクレの解説によれば、低生活水準世帯を対象としたインデックスに変更することには、特に、低生活水準世帯の家賃や光熱費負担をより適切に考慮する狙いがあったという。なお、ここで生活水準とは消費単位数1に対する世帯収入を意味する。消費単位は、成人を1単位、14歳以上の未成年は0.5単位、14歳未満の子どもは0.3単位とカウントしている。例えば、同じ月額4,000ユーロの収入でも、大人2人世帯の方が、大人2人・子供3人の世帯よりも、生活水準が高いことを考慮するためである。ただし、新インデックスは全世帯CPIよりも伸びが僅かに低く、結果としてSMICの伸びは抑制される。また、賃金の指標についても、1998年12月からブルーカラー労働者の時給（SHBO）を指標としてきたが、2013年からはより広範な労働者の賃金変動を反映するべく、ブルーカラーとホワイトカラーの時給（SHBOE）に変更された。しかし、

その影響力は年々増している。

Dares のレポートは影響率のみで SMIC の効果を説明してきたが、2015 年から新たに「遵守率：conformité」という値を紹介するようになった²²。フランスでは産業部門別労働協約が地域、職種・職階ごとの協約賃金テーブルを持っているが、遵守率とは、その賃金テーブルにおける下位等級の賃金が SMIC 以上に設定されている比率である。ただし、協約賃金が SMIC 以下に設定されていたとしても、使用者は労働者に SMIC 以上の時給を支払わねばならないので、それがただちに法違反を意味するわけではない。協約賃金が SMIC を下回って設定されることはこれまでもあったが、2005 年に「賃金監視委員会：Comité de suivi de la négociation salariale」が設置され、2010 年に SMIC の改定のタイミングを 7 月 1 日から 1 月 1 日と年初に変えたことで、遵守率は大きく改善した²³。Langevin (2018) によれば、タイミング変更によって 2006 年の遵守率が 39% に対し、2016 年は 82% とおよそ 2 倍に上昇している。しかし、直近では再び遵守率が低下しはじめている。ここではわかりやすさのために、SMIC を下回る協約賃金

図表1-10 フランスのSMIC引き上げ率と影響率(%)



Dares Premières Informations - Premières Synthèses 1987-2009
 Dares Analyses, Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic 2010-2015
 Dares Resultats, La revalorisation du Smic 2016-2020より作成

SHBO よりも SHBOE の方が賃金の伸びは僅かだが小さく、この指標替えも SMIC の伸びを抑制する方向に働いている。

²² 遵守率は、Base des Minima de Branche (BMB) という、Dares と労働監督業務を行う労働総局（以下 DGT）が共同で作成した産業部門別労働協約に関するデータベースから作成可能である。これは DGT が 2003 年から賃金交渉の監視を目的に 5,000 人以上の労働者に適用される 344 の産業部門労働協約から各賃金テーブルにおける最小係数、最大係数の情報を収集し、記録したものである。日本からも研究目的で申請すればこのデータセットを利用可能である。

²³ Langevin (2018) によれば産業部門内の団体交渉は費用も時間もかかるので、年に複数回行われることは稀だという。慣習として第一四半期に団体交渉が行われることが多く、SMIC の改定が 7 月に行われていた頃は、SMIC 改定後にもう一度改定交渉を行わねばならず、そのために遵守率が低かった。しかし改定時期が 1 月に変更されてからは、SMIC 改定の情報を織り込んだ上で年初に 1 回団体交渉を行えば足るようになり、遵守率が高まった。なおかつ、8 割の産業労働部門協約が、SMIC 改定から 1~2 か月以内に SMIC を考慮した協約賃金を設定するようになり、遵守のスピードも速まったという。

の比率「非遵守率」と値を逆転させて、図1-10の点線（赤色）で示しているが、2013年が11%に対し2020年は16%となっている²⁴。2年連続でSMICを下回った労働協約も増加傾向にあるという。

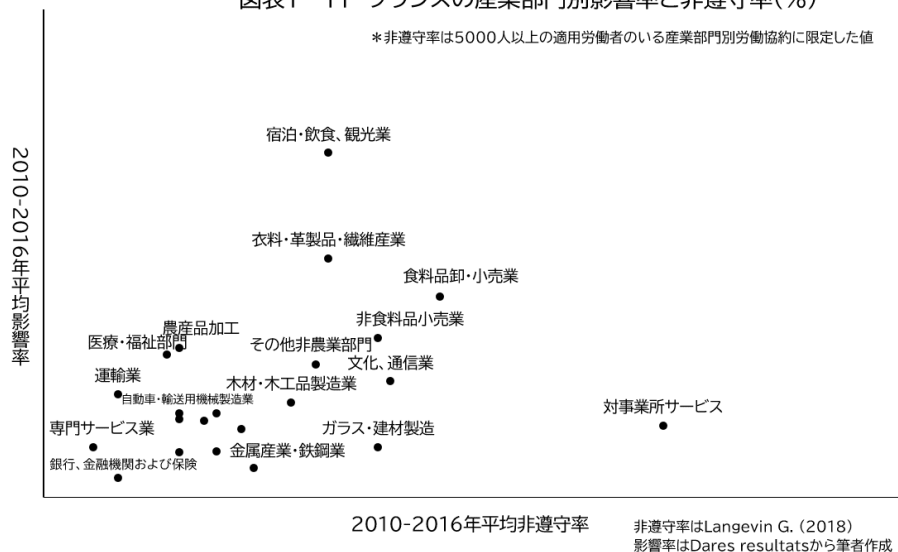
図表1-11は、産業部門労働協約別の非遵守率と影響率の関係を図示

したものである。非遵守率が7年分の平均値であるため、縦軸の影響率も同期間の7年分の産業部門平均値を利用している。影響率が高い部門ほど非遵守率が高い傾向がある。Daresのレポートは伝統的に、影響率が高いことによって、多くの労働者がSMICの引き上げから恩恵を受けていると説明するが、影響率が高い産業部門では労働協約の見直しもそれだけ難しい。影響率が高いことは恩恵を受ける労働者の多さとともに、法違反が発生しやすい状況があることも同時に意味している。フランスは未満率を計算しないが、10人以上の企業規模に限れば後述するACEMOを使うと推計可能である。影響率を示す国は、日本や韓国がそうであるように影響率が予測値であることを踏まえて、実現値である未満率もセットで示す必要があるだろう。

図表1-12は、フランスの事業所規模別影響率である。フランスは1人規模から影響率を推計している。ただし6-9人規模と10-19人規模の間に、値の非連続性がある。10人規模以上と未満では利用する統計が異なり、影響率の作成方法も異なることが原因である。そのため、フランスの影響率は事業所規模間で異なる統計を使い、しかも段差のある推計値を合成して作成されていることには注意が必要である。

なお、フランスの影響率は「労働力と労働条件に関する四半期調査：Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre（以下、Acemo）」の第1四半期調査と、「中小企業調査：Enquête annuelle sur les petites entreprises（Acemo・TPE）」を利用して計算されている²⁵。

図表1-11 フランスの産業部門別影響率と非遵守率(%)

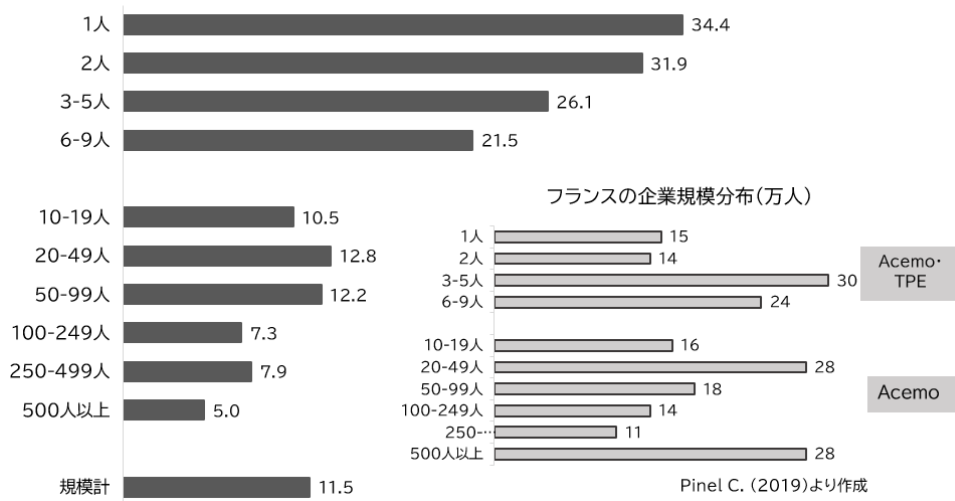


²⁴ 図表1-11の「非遵守率」の元データはLangevin (2018) が作成した「遵守率」であり、わかりやすさのために筆者が100から「遵守率」を引いた値に加工している。

²⁵ Acemoは賃金や労働時間の短期的な推移を観察する目的で調査されており、日本の「毎月勤労統計」に近い調査である。企業規模10人以上の企業が調査対象であり、この規模については日本と同様の定義で影響率が計算されている。従業員規模10人未満の企業については、Acemoの補完調査「中小企業調査：Enquête annuelle sur les petites entreprises (TPE)」が年に1度行われ、これを利用して計算されている。小規模企業のデータを取ることは難しく、フランス国立統計経済研究所L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)がサンプリングなどにおいて協力している。Acemoが企業に従業員の賃金や労働時間の実数を回答させるのに対し、TPEは、調査の回収率を上げるために、年末時点で従業員に新改定の最低賃金未満の時給を払ったか否かを答えさせる。例えば、2020年調査の場合であれば、「2019年12月31日時点で、従業員に対し10.15ユーロ以下の時給を支払っていたら□にチェックを入れてください (Cochez 《Oui》 si le salarié était payé sur une base inférieure à 10,15 € de l'heure au 31 décembre 2019.)」という設問があり、チェックが入った場合には、新しい最低賃金から

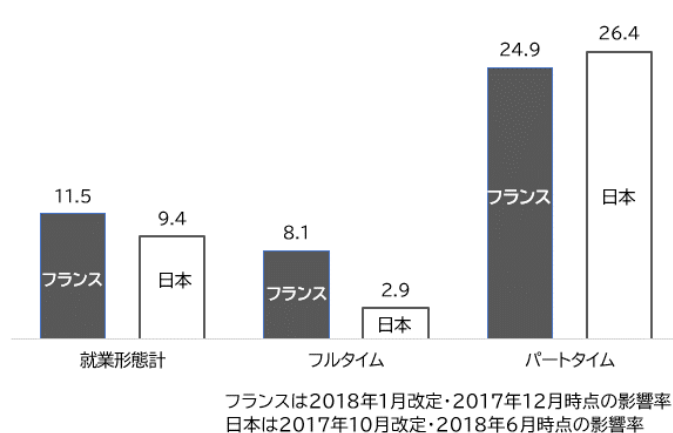
これら統計は日本の「毎月勤労統計調査」、「毎月勤労統計・特別調査」に相当する。なお、Acemo は従業員 250 人以上規模については全数調査である。

図表1-12 2018年1月改定のSMICの事業所規模別影響率(%)



ところで、影響率を使って国際比較を行うことも可能である。図表1-13は、2018年のフランスと日本の就業形態別の影響率である。就業形態計の値を比べると、フランスの方が2.1%ポイント高い。また、フルタイムについても、フランスの方が5.2%ポイント高い。パートタイムについては逆転し、日本の方が1.5%ポイント高いが、パートタイムの時給に与える影響はフランスも日本も同程度といえるだろう。日本の場合「フルタイム」にはフルタイムのパートタイマーが含まれ、正社員だけを取り出せば影響率は小さい（正社員・正職員・雇用期間の定めなしの影響率は0.81%）。したがって日仏の違いは、フランスの方がフルタイムの賃金も最低賃金の影響を受ける割合が大きい点である。この3年ほどのSMICの引き上げ率は1%台に対し、日本の地域別最低賃金の引き上げ率は3%台と日本の方が大きかった。それでもフランスの方が、影響率が高いのは、フランスの方が最低賃金の水準が高く、最低賃金近傍の賃金分布が厚いことを意味している。図表1-13の日本の影響率は「賃金センサス」を用いて推計しているため、事業所規模5人未満への最低賃金の影響が反映されていないが、フランスの影響率は全事業所規模への影響が反映されている。日本についても1-4人規模の事業所への影響を考慮すれば、影響率は図表1-13より大きな値をとると考えられる。

図表1-13 2018年のフランスと日本の就業形態別影響率(%)



影響を受けたとみなされる。TPEの調査の参照時点は12月31日であり、1月1日の改定日以降に実際に従業員に10.15ユーロ以上を支払うかを問う設問ではない。

③影響率と未満率（韓国）

韓国は、最低賃金委員会に設置されている「賃金水準専門委員会」が毎年「最低賃金審議のための賃金実態等分析」という報告書をまとめており、その中で影響率と未満率を公表している²⁶。両指標は主に2つの統計を用いて2種類ずつ計算されている²⁷。一つは、韓国統計庁「経済活動人口調査・労働形態別付加調査（以下、付加調査）」であり、これは日本の「労働力調査」に相当する世帯調査である。毎月実施される「経済活動人口調査」は賃金を調査しておらず、毎年8月に実施される「付加調査」だけが時給を算出可能である^{28,29}。もう一つは、雇用労働部「雇用形態別労働実態調査（以下、労働実態調査）」であり、日本の「賃金センサス」に相当する事業所調査である。1968年に「職種別賃金実態調査」として開始したが、他調査との統合を経て、1992年に「賃金構造基本統計調査」、2008年から現行の名称へと変更された。調査対象の事業所規模が1998年までは常用雇用者数10人以上、1999年以降は5人以上、2006年からは1人以上に変更されているので、各指標の値はその都度大きくなる可能性があり、経年比較する際には注意が必要である。

図表1-14は、最低賃金引き上げ率（緑色実線）と影響率の推移である。最低賃金の導入当時は雇用労働部「職種別賃金実態調査」による影響率（点線）が示されていた。2001年から「付加調査」が開始されたので、2003年からは「付加調査」による影響率が示されている（黒色実線）。先述の通り、回答者が個人である世帯調査は測定誤差が大きい。しかし、韓国の場合、自営業率や小規模企業比率が高く、2003年当時、1人規模から把握できる「付加調査」を使って影響率を測ろうというのは、自然な考えである。2009年からは再び「労働実態調査」による影響率（点線）も推計されている。

最低賃金導入から10年程度は、最低賃金の適用拡大時に影響率が上昇していたが、90年代は2%程度の低位で推移した。1997年に通貨危機があり、その後、格差問題が活発に議論されるようになった影響で、2001年、2002年に最低賃金は大きく引き上げられ、同時に影響率も上昇している³⁰。

2009年に「労働実態調査」による影響率の推計が再開され、2009年は5.1%である。これに対し、「付加調査」による影響率は13.1%である。両推計値は常に7~8%の乖離があるが、乖離の理由について、賃金水準専門委員会の報告書に説明は見当たらない。理由として考えられるのは、例えば、世帯調査の測定誤差による過大推計や、賃金、労働時間の定義の違い、もう一つは調査対象者の違いであり、「付加調査」の場合は労働者が調査対象であるのに対し、「労働実態調査」は雇用者のみが対象であることなどがあげられる。

²⁶ 報告書の執筆は2002年から毎年韓国労働研究院の研究員Kang Seung-Bok氏が担当している。

²⁷ より正確には2002年8月までは、雇用労働部「賃金構造基本統計調査」（常用労働者5人以上規模）と「中小企業勤労実態調査」（常用労働者1~4人規模）、2002年9月からは韓国統計庁の「全国企業調査（전국사업체조사）」と「付加調査」を組み合わせ推計されている。

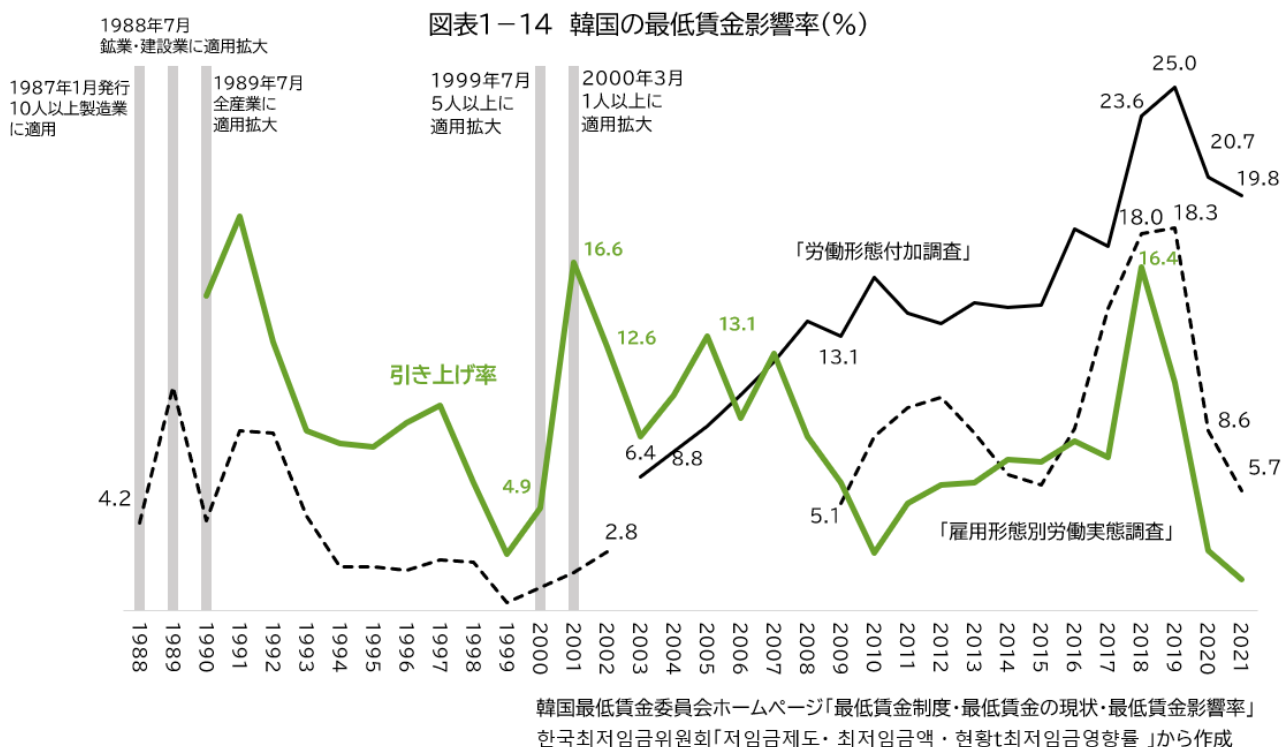
²⁸ 付加調査は2001年に開始し、年に1度、8月に実施されていたが、2007年から2016年までは3月と8月の年2回実施され、2017年に8月実施のみの調査に戻った。

²⁹ 労働時間は、ふだんの1週間の総労働時間、賃金は直前3ヶ月（6-8月）の税引前平均賃金（残業代等を含む総額）であり、時給を計算した際の測定誤差は大きい可能性がある。

³⁰ Nitta・Woo（2019）は、日韓の最低賃金の水準は共に三者構成の審議会方式で決定されており、一見最低賃金制度が似ているにもかかわらず、最低賃金の引き上げが日本において緩やかな一方、韓国は相対的に大きく引き上がる理由を分析し、最低賃金設定機関の①議決の取り方（韓国：出席委員の過半数、日本：多数決を用いず、小委員会報告に対する意見を求める）、②考慮要素の違い（所得分配重視・企業の支払い能力重視）、③ナショナルセンター以外の労働組合の参加の有無などの違いに起因すると指摘している。

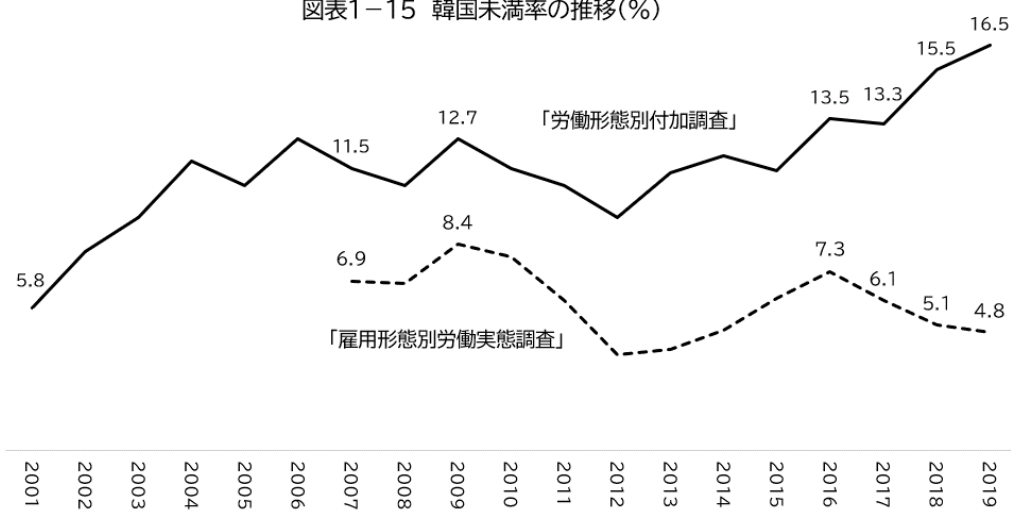
また、指標の推計に利用する事業所調査は、韓国も日本も6月に実施しているが、最低賃金改定期が異なるために（韓国1月、日本10月）影響率の計算の仕方が異なっている。日本の場合、2019年6月の調査時点の時給分布を利用して、2019年10月改定の最低賃金の影響率を計算し、それが2020年の中央最低賃金審議会目安に関する小委員会の審議に利用される。一方、韓国の場合、例えば2020年の影響率（8.6%）を計算するのに、本来なら2019年6月実施の「労働実態調査」のマイクロデータを利用できればよいが間に合わない。そこで、1年前の2018年の調査を使い、2018年6月時点の時給分布に2019年の賃金上昇率の予測値（4.1%）を乗じて2019年の時給分布を推定した上で、2020年1月1日改定の最低賃金額に対する影響率を推計している。もし韓国の2019年の低賃金層の賃金上昇率が予測値4.1%よりも大きい場合には、韓国の影響率は過小推計され、小さい場合には過大推計となる。

日本についても、調査時点と最低賃金引き上げ時点がおよそ3か月ずれているので、短期とはいえ、韓国のように賃金変動を考慮すべきかもしれないが、現状は考慮していないので、影響率は実態よりも過大推計となる可能性がある。いずれにせよ、影響率はあくまで予測値であり、実態から乖離する可能性に留意しながら利用すべきである。



図表1-15は、韓国の未満率の推移である。「付加調査」を用いた未満率（実線）は、2001年は5.8%、2010年代前半にいったん低下した後、再び上昇し、2019年は16.5%である。「労働実態調査」を用いた未満率の計測は2007年から開始され6.9%であり、同年の「付加調査」による未満率は11.5%であり、4.6%の乖離がある。2つの推計値は、乖離はあるものの平行に動いていたが、2016年以降は「付加調査」による未満率が上昇し続ける一方で、「労働実態調査」による未満率は、逆に低下している。近年、両推計値が異なる動きをしている点について、最低賃金委員会の報告書では、特段、説明はされていない。

図表1-15 韓国未満率の推移(%)



最低賃金審議会「2020年最低賃金審議のための賃金実態等の分析」
(최저임금위원회, 2020년 최저임금 심의를 위한 임금실태분석)より作成

④日本への示唆

韓国の両統計による未満率の乖離について、Oh(2019)は、「労働実態調査」の方が「最低賃金未満率の計算に必要な情報を相対的に正確に、かつ詳細に提供するという利点があるが、しかしこの調査では約 200 万人の賃金労働者が捕捉されないという問題が残る」と指摘し、「いずれの調査を使ったとしても、正確な未満率の計算は事実上困難」と述べている。

本稿の「賃金センサス」を使った未満率等の推計も同じ欠点を持っており、地域別最低賃金適用者に対し「賃金センサス」は約 2,000 万人を補足しない³¹。「賃金センサス」は1-4人規模の事業所を調査していないため、補測できない労働者の数は韓国の「労働実態調査」よりも大きい。

さらに、オランダの例でみたように、精度の高い企業調査を使って指標を推計しても、ほぼ完璧な賃金支払い記録である税務データによる推計に比べれば、約 2%の過小推計となる。企業・事業所調査を利用していれば実態が十分に把握できるとは限らない。

Nitta・Woo (2019) は、韓国の指標の乖離について「真実は 2つの数字の間にあるのではないかと考えられる」と説明しているが、韓国のように事業所調査と世帯調査の二つを使って指標を作成し、幅を示すというのは一案である。後述するように、イギリス LPC も企業調査である ASHE と世帯調査である Labor Force Survey(以下、LFS)の両方を駆使して LPC レポートを作成している。LPC は ASHE と LFS では、労働者の自己申告データである LFS より、使用者が回答する ASHE の方が精度が高いとしながらも、LFS は ASHE よりも調査対象が広く、属性情報が豊富であることから、ASHE と LFS を組み合わせて使い、状況を知ることが重要と説明している³²。

³¹ 2019年の労働調査会『最低賃金決定要覧』によれば、総務省統計局「経済センサス」を元に推計した2018年の地域別最低賃金の適用労働者は5,111.6万人であるのに対し、「賃金センサス」では、民・公計の常用雇用者・臨時労働者(復元後)をあわせても3,027.3万人に過ぎず、約2,000万人が捕捉されない。2016年の「経済センサス活動調査」によれば、非農林水産業に従事する事業所規模4人以下の雇用者は約648万人存在する。

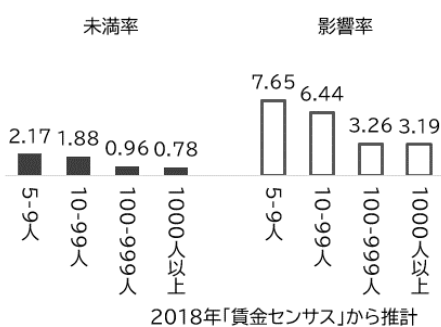
³² 例えば、Low Pay Commission (2019) Non-compliance and enforcement of the National Minimum Wage April 2019 pp.10 など。

しかし日本の「労働力調査」は収入を調査しておらず、「就業構造基本調査」は4年に1度行われ、年収の階級値の情報しか得られないため、最低賃金の分析には適さない。そのかわりに、日本はドイツと同様、最低賃金の審議に資することを目的に「最低賃金に関する実態調査」（「賃金改定状況調査」と「最低賃金に関する基礎調査」）という事業所調査を実施している。「最低賃金に関する基礎調査（以下、基礎調査）」は、例えば2018年の場合は43,089の中小規模事業所から有効回答を得ている³³。「基礎調査」は一般統計であるが回収率は42.8%と高く、調査回答義務のある基幹統計である「賃金センサス」の5-9人の回収率（50%弱、規模計は70%強）と同程度である。ドイツの「賃金調査」は先述の通り任意の調査であり、2019年調査の回収数はわずか7,206事業所（回収率8.7%）である。ただし、全国一律最低賃金が定められているドイツとは違い、日本では都道府県別に指標を推計する必要があるため、高い回収率を要する。企業の調査負担を軽減するなどして回収率を維持する必要がある。その際には、ドイツの「賃金調査」やフランス Acemo・TPE など、設問数を極力抑える等の小規模事業所の回収率を高める工夫が役立つかもしれない。また、フランスが小規模事業所について Acemo・TPE を利用して影響率を推計しているが、日本でも「毎月勤労統計・特別調査」の利用可能性が検討されても良いだろう。

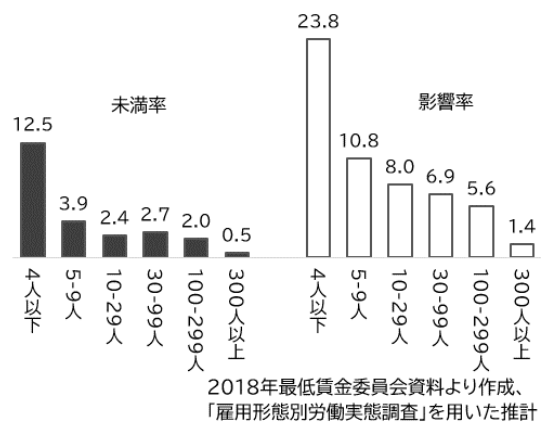
フランスは、事業所規模計の影響率を使い国民に最低賃金の影響を説明しているが、この規模計の影響率は先述の通り異なる2つの調査からの合成値である。一方、日本では「基礎調査」を用いた影響率・未満率が、最低賃金審議会の審議において重要な指標として活用されているが、「基礎調査」は中小規模事業所のみを対象とした調査である。図表1-16は「賃金センサス」による2018年の企業規模別の未満率・影響率であるが、近年は最低賃金水準の上昇に伴って大企業の賃金も最低賃金改定から影響を受けているので、中小規模事業所だけではなく、全事業所規模の指標を作成することが重要である。本稿のように「賃金センサス」を使って推計した影響率・未満率は、事業所規模1-4人が調査対象でないことから過小推計となる。図表1-17は韓国の「労働実態調査」を使った2018年の未満率・影響率であるが、1-4人事業所規模の値は他の規模に比べて相対的に大きい。

図表1-16 日本企業規模別未満率・影響率(%)

日本については賃金センサスの公式統計の慣習に基づき、事業所規模ではなく企業規模別に集計している



図表1-17 韓国事業所規模別未満率・影響率(%)



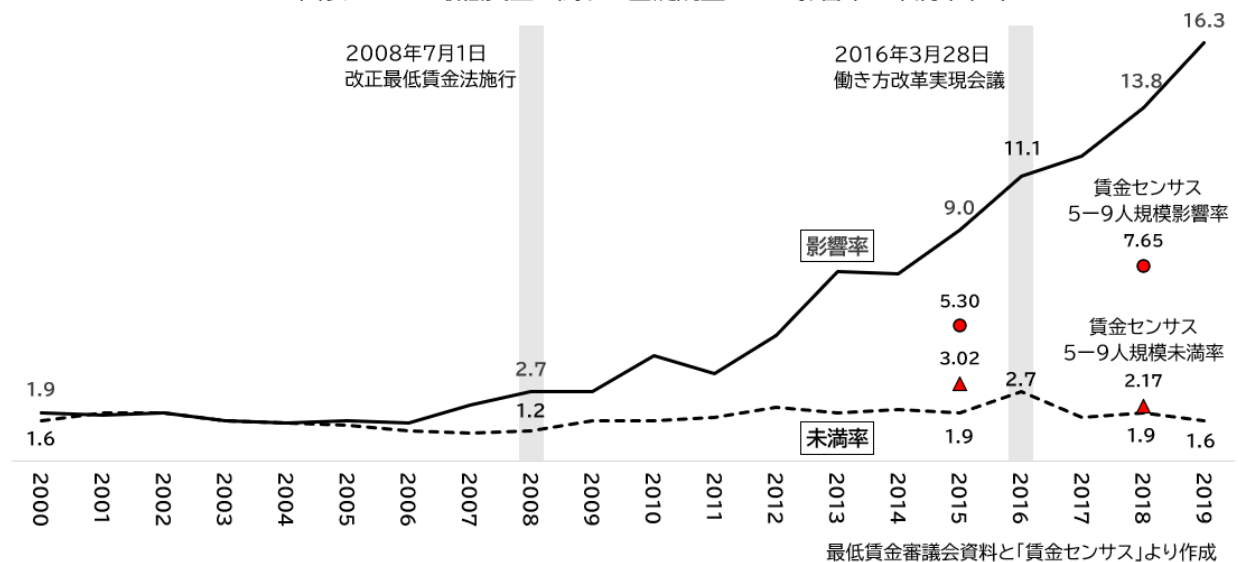
³³ 製造業、卸売業、小売業については常用労働者100人未満、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）については、常用労働者30人未満を雇用している民営事業所が調査対象である。

フランスは、図表1-13に示したように、AcemoとAcemoTPEで指標の推計値に大きな段差があるが、そのまま事業所規模計の影響率を作成している。日本では幸い「基礎調査」と「賃金センサス」は調査対象の事業所規模がオーバーラップしており、もし両統計間の指標の推計値にギャップがあっても調整可能である。また1-9人規模を「基礎調査」から、10人以上を「賃金センサス」からなど、企業規模ごとに測定誤差のより小さな調査を選んで、両調査を組み合わせて企業規模計の指標を作成することも可能である。

図表1-18は「基礎調査」を使った影響率と未満率の推移である。2000年代前半は影響率と未満率に差はなく、2006年から影響率が上昇し続けている。未満率も2008年の改正最低賃金法施行後から2016年にかけて1.5%ポイント程上昇したが、2016年以降は低下している。

図表1-18中の赤色丸は2018年と2015年の「賃金センサス」の企業規模5-9人の影響率(7.65%、5.30%)、赤色三角は未満率(2.17%、3.02%)を示している。影響率は「賃金センサス」5-9人規模の方が4~5%ポイント程度小さく、1-4人規模の影響率が大きいことを想定すれば予想通りの大小関係である。一方、未満率は逆に「賃金センサス」5-9人規模の方が1%程度大きい。未満率についても韓国のように他規模に比べて1-4人規模において大きいことを想定したが、日本では1-4人規模と他規模とで大きな差がない可能性もある。その結果、いずれかの調査の測定誤差の大きさなどから、未満率に関しては想定とは異なる大小関係を取っているのかもしれない。ただし、直近5年程度の両指標は、いずれの調査を使っても影響率は上昇し、未満率は低下しており、同じ方向に動く傾向は確認できる。

図表1-18 最低賃金に関する基礎調査による影響率と未満率(%)



ヨーロッパでは、最低賃金以下比率を使い、国民に最低賃金の影響を説明する国が多い。フランスは例外的に影響率を用いているが、最低賃金の引き上げ幅の決定に労使の関与が少なく、物価等インデックスによって自動的に引き上がるため、全ての産業部門別労働協約、個別企業がそれにキャッチアップできているのか、影響率のみによる把握は困難となりつつある。そのため、産業部門別労働協約の遵守率という指標を影響率と共に公表するようになった。

最低賃金以下比率と影響率のどちらを使って最低賃金から影響を受ける労働者の割合を示すべきかといえば、最低賃金以下比率の方が良いだろう。影響率はあくまで予測値であり、実際に最低賃金から影響を受ける労働者の割合を示すとは限らない。賃金分布は様々な理由で日々変化し、個人の昇給や、労働者の離職・入職、エネルギー価格の変動、最低賃金の目安額答申のアナウンスによっても変化する可能性がある。そのため、フランスの影響率は、毎年1月1日の最低賃金改定に対し、その前日である12月31日の賃金分布を想定して推計されている。一方、「賃金センサス」や「最低賃金に関する基礎調査」を用いた場合には、3か月程度の間が空く。このように、最低賃金で働くかもしれない者の比率よりも、調査時点で実際に最低賃金で働いている者の比率の方が、実現値であるがゆえに正確な情報提供となる。そのため、影響率よりも最低賃金以下比率を用いる方が望ましい。

さらに、最低賃金以下比率と未満率、一致比率では、最低賃金違反の状態と最低賃金丁度で働く労働者を分けて考えることができるため、最低賃金以下比率を二つに分解して示す方が解釈しやすい。日本ではこれまで未満率は示されてきたが、最低賃金以下比率、一致比率は推計されたことがない。そこで、以下では「賃金センサス」を使い、日本の最低賃金以下比率、一致比率を推計して、日本における両指標の利用可能性について検討したい。

2. 米・英統計

①CPSと「賃金センサス」の違い

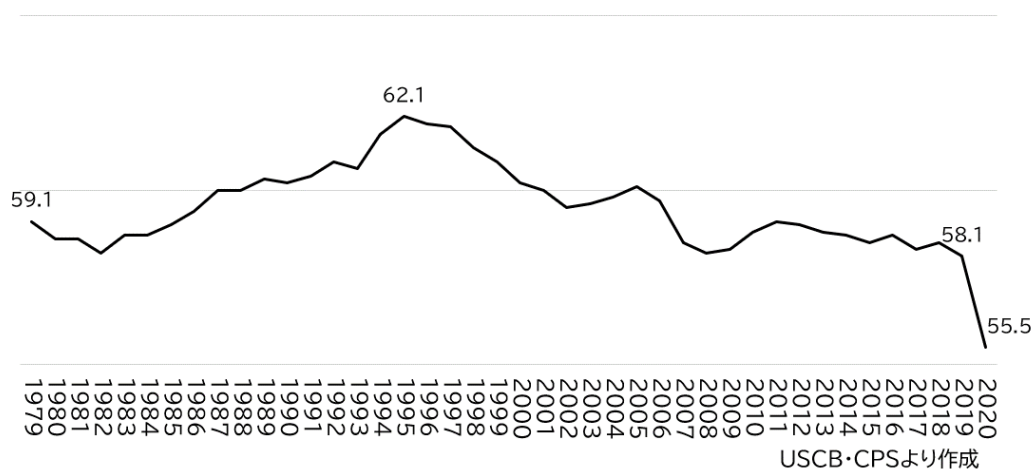
日本の未満率には、「賃金センサス」による未満率等の推計値（未満率と、地域別最低賃金×1.005未満の労働者の比率）を利用する。「賃金センサス」が事業所に対する調査であるのに対し、アメリカのCPSは世帯調査である。CPSは日本の「労働力調査」に相当し、個人属性や世帯構成についての設問を豊富に含む点で優れている³⁴。ただし「賃金センサス」は、事業所に従業員の6月の所定内給与を100円単位で、6月の所定内労働時間を1時間単位で回答させており、このような事業所調査を利用する方が、時給の数値の測定誤差は小さいと考えられる。イギリスLPCは両タイプの統計を利用してLPCレポートを作成しているが、coverageに関しては数値の精度の観点から事業所調査を利用している。この点、CPSにおいては、時給で給与が支払われる労働者には時給を回答させ、BLSは時給労働者のみのデータを使って指標を計算することで測定誤差の問題に対処している。ただしBLSは、CPSの回答者が時給を四捨五入して、きりのよい数値を回答する傾向があることを認めており、実際にはまさに連邦最低賃金（7.25ドル）で働いている者の一部が、連邦最低賃金を上回る時給、もしくは下回る時給を回答しているかもしれない。そのために未満率等を正確に測定できていない可能性があるとしてレポート内で説明している。

CPSは、全50州とコロンビア特別区から約6万世帯を抽出して行う月次調査であるが、現在の収入については6万世帯全てにたずねるのではなく、そのうちの4分の1の世帯（Outgoing

³⁴ 総務省統計局「労働力調査」は収入について調査しておらず、日本では「労働力調査」を用いて最低賃金近傍の労働者を推計することはできない。

Rotation Group (ORG)) に対してのみ調査している³⁵。繰り返しになるが、BLS レポートの最低賃金近傍の労働者の推計は、この ORG 中の「賃金・給与労働者（すなわち自営業主を除く）」のうち、「労働の対価が時給で支払われている者」に限定して行われている。2018 年のアメリカの 16 歳以上の「賃金・給与労働者」（約 1 億 4,000 万人）のうち、58.5%（約 8,190 万人）の賃金が時給で支払われた。図表 2-1 に示すように、「時給労働者」は「賃金・給与労働者」のおよそ 5 分の 3 を占めている。この比率は 40 年間で大きくは変化しなかったが、1979 年の 59.1% から最も時給労働者の多かった 1995 年（62.1%）にかけて 15 年間で 3% ポイント上昇し、そこから 25 年間かけて 4% ポイント低下した（2019 年 58.1%）。2020 年は 1 年で 2.6% ポイント低下しているが、新型コロナウイルスの影響で時給労働者が減少したためと考えられる。

図表2-1 アメリカの賃金・給与労働者に占める時給労働者比率(%)



CPS における「賃金・給与」の定義にはチップも含まれるが、時給計算の際に、分子にはチップを含めない。その他、残業代や手数料なども含めない³⁶。

月給や週給労働者の中にも、時給換算すれば連邦最低賃金未満の時給となる者は存在するが、BLS は、月給・週給労働者のデータから時給を計算することは、CPS のデータの精度からして適切でないとし、支払われ方が時給以外の労働者を推計から外している。そのため、BLS 自らが指摘するように、BLS レポートはアメリカの最低賃金以下の労働者数を実際よりも過小評価している可能性がある。

CPS の時給労働者は、公共部門を含んで推計しているが、本稿の日本の推計は民間部門に限定している。「賃金センサス」も両部門を調査しており、公共部門についても推計可能であるが、日本の公共部門の労働者の中には最低賃金法が適用されない者もあり、もし厳密に推計するのであれば、その労働者が最低賃金の適用を受けているか、個別に推測・判断しなければならない。その手間を省くため

³⁵ CPS はローテーション・サンプリング調査であり、月次サンプルは 4 つのグループ世帯で構成される。各グループは 4 か月間連続で調査され、8 か月間休み、その後、再度 4 か月間調査される。最初の 4 か月目と、再調査の際の 4 か月目に、賃金・給与所得者に対しては、通常の CPS の設問に加えて現在の時給や労働時間などの労働に関する設問が追加される。

³⁶ 「賃金・給与労働者」とは、16 歳以上の労働者であり、本業において賃金、給料、手数料、チップ、現物給付、出来高払いのいずれかの形で、労働の対価を受け取っている者である。ただし、自営業主は除外されている。

に、本稿では、単純に公的部門を推計対象からはずした。一方、アメリカは行政機関 (public agency) も連邦公正労働基準法 (FLSA) の最低賃金規定の適用対象であるため、公的部門も推計対象としている。なお、本稿の「賃金センサス」による推計、BLS レポートも共に適用除外を考慮せずに推計している。また、日本の推計においては、例えば未満率とは各都道府県に設定された異なる最低賃金未満の時給で働く労働者の比率であるが、BLS の推計は、州や市などの最低賃金を考慮していない。例えば、ワシントン州では 2021 年 1 月 1 日に州最低賃金は 13.65 ドルに引き上げられたが、このように連邦最低賃金 7.25 ドルよりも高い州最低賃金が設定される州ほど、連邦最低賃金未満率は低い可能性があるが、この点についても考慮していない。

②ASHE と「賃金センサス」の違い

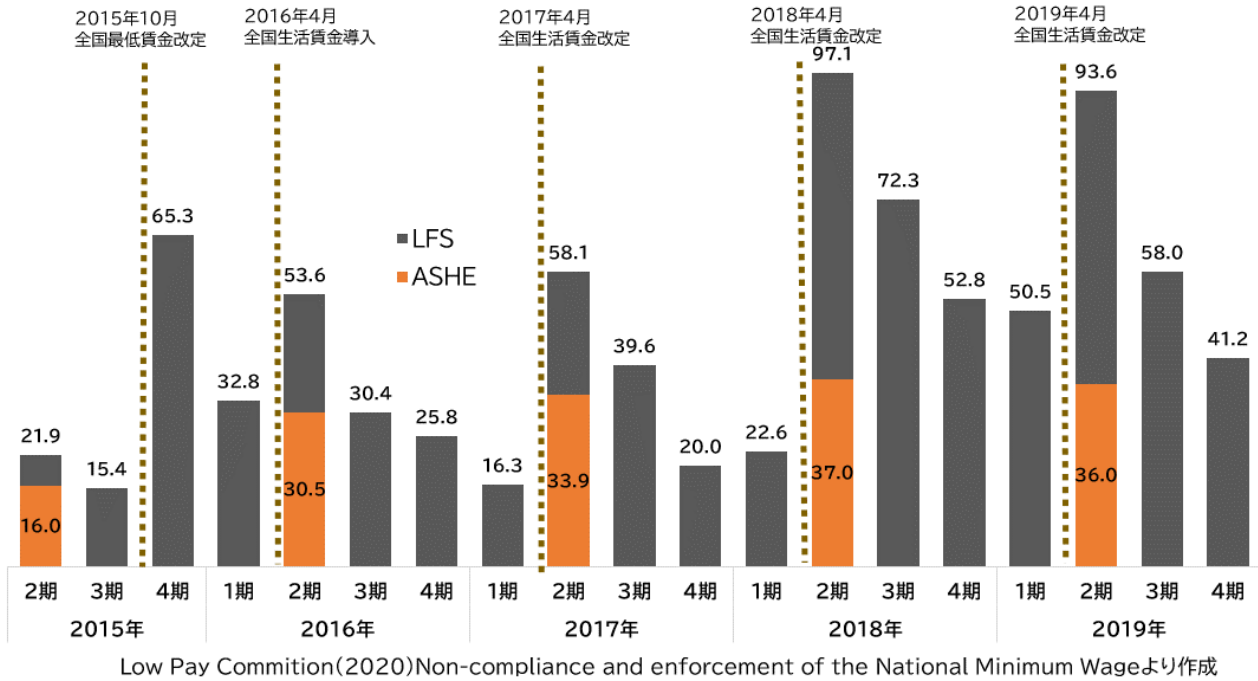
イギリス LPC レポートの coverage は、国家統計局 (Office for National Statistics:以下、ONS) の「賃金労働時間調査: Annual Survey of Hours and Earnings (以下、ASHE)」を元に計算されている。ASHE は、毎年 4 月に実施されるイギリスの賃金や労働時間に関する調査であり、日本の「賃金センサス」に相当する。ただし、「賃金センサス」は事業所を母集団とする調査であるが、ASHE の母集団は英国歳入関税庁 (HMRC) の源泉徴収 (PAYE) システムに登録されている雇用者である³⁷。調査対象が雇用者であるにもかかわらず、情報の正確性を期す目的から、調査に回答するのはその雇用者を雇う使用者である。ONS は選ばれた雇用者の国民保険番号と部門間企業登録簿 (IDBR) を照合し、使用者を特定し、調査票を配布する。雇用者を調査の母集団とするメリットは、翌年の調査も一部同じ人に当てて、標本の入れ替えに起因する数値の変動を抑えたり、調査規模を小さくして調査費用を節約することにある。そのため、ASHE のサンプルサイズは 18 万程度と小さい。

一方、「賃金センサス」は復元前のサンプルサイズが約 300 万人分という大規模な調査であり、日本の地域別に設定される最低賃金の影響を分析するのに適している。最低賃金の分析をする上での「賃金センサス」の欠点は、調査対象が 5 人以上の常用労働者を雇用する事業所であるため、小規模事業所で働く労働者の賃金動向を把握していないことである。この点、ASHE は、1-5 人規模の事業所で働く雇用者の賃金も把握している。

もう一つの違いは調査タイミングである。全国生活賃金は 4 月 1 日に改定されるが、ASHE は同月に実施される。例えば、2018 年の ASHE に回答した企業は、ONS から「2018 年 4 月 18 日を含む支払い期間」の賃金情報を記入するよう指示されたが、月給制の労働者などは、最低賃金改定前の 3 月分の給与が 4 月に支給されることも多いだろう。その結果として、最低賃金未満の賃金が支払われているように見えることもありうる。そのため、LPC レポートは ASHE のマイクロデータにおいて、賃金支払いにラグのあるケースを除外して underpayment を推計している。この処理をしない場合、2018 年の coverage に占める underpayment の比率は 30.7%であるのに対し、処理後は 23.1%に低下する。

³⁷ 源泉徴収システム記録から 1%の雇用者を無作為抽出する。失業者や自営業主は調査対象から除外されている。

図表2-2 最低賃金改定タイミングと最低賃金未滿の賃金を支払われている雇用者の数(万人)



また、賃金支給ラグだけではなく、企業の最低賃金改定に関する認知ラグや反応ラグがあり、最低賃金の引上げ後しばらくしてから最低賃金以上の時給に上昇させる企業や、最低賃金の改定時期とは無関係に、独自の賃金改定時期を保守する企業もある。LPCは、調査時期による underpayment の水準の違いを ASHE と LFS（労働力調査）を使って検証している³⁸。図表2-2は、両統計を用いて推計した underpayment の人数である。ASHE は年に1度、LFS は毎月実施されるが、ここでは四半期データが利用されている。点線は最低賃金改定のタイミングを示し、棒グラフのオレンジ色は ASHE から推計した underpayment の人数、棒グラフ黒色が LFS による人数である。まず LFS の値からみると、最低賃金が改定された直後には underpayment がいったん増加し、そのあと次第に人数が減少していき、再び最低賃金が改定されると増加するというサイクルが確認できる。イギリスでは通常 ASHE を使って指標が推計されているので、つまり最低賃金改定直後の、1年で最も underpayment が発生する時期に計測を行なっている。

日本では、地域別最低賃金改定から約8か月経過した6月実施の調査を使って指標を推計しており、日本の企業にもイギリス企業と同様の認知や反応のラグがあるとすれば、最低賃金改定直後の10月や11月に調査を実施するよりも低い値をとる可能性がある。

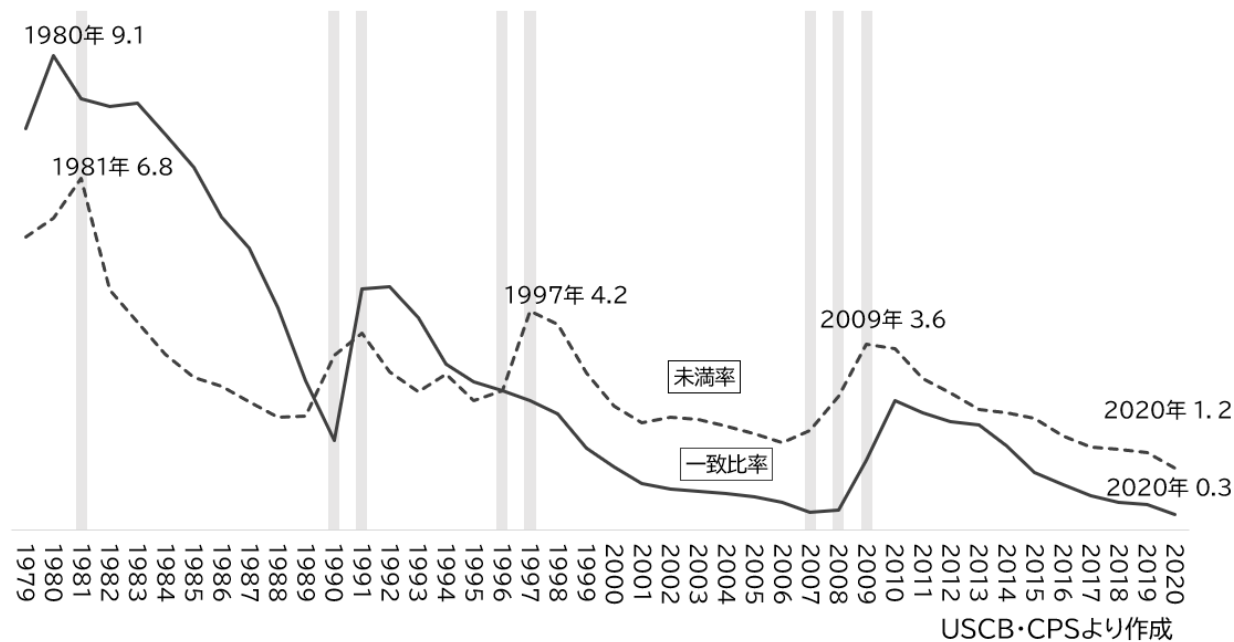
³⁸ LPCはLFSのような世帯調査は「給与と労働時間のデータが自己申告値であり、数字を四捨五入したり、誤って記録する可能性もあり、所得に関する情報の信頼性は低い」一方で「企業調査よりもインフォーマル経済で働く労働者を拾い上げる可能性があるなど、カバー率が高い」としている。

3. 未満率と一致比率

以下では、CPS と「賃金センサス」の未満率の比較を行う。日本もアメリカも 2018 年の値を利用する。先述の通り、2018 年時点のアメリカの連邦最低賃金は 2009 年 7 月から変わらず、7.25 ドルであるが、まさに、7.25 ドルで働いている労働者を BLS レポートでは“at”と呼び、連邦最低賃金未満で働く労働者を“below”と呼んでいる。2018 年の「時給労働者」は 8191 万 5,000 人、このうち最低賃金丁度の時給を受け取る労働者比率は 0.5%（43 万 4,000 人）、未満率は 1.6%（127 万 6,000 人）である。

図表 3-1 には、USCB が推計したアメリカの未満率と一致比率の推移を示している。実線が未満率、点線が一致比率である。未満率も長期的に低下しているが、一致比率はそれ以上に低下しており、1980 年 9.1%、2019 年は 0.5%である。連邦最低賃金がアメリカの労働者の賃金を下支えする力は弱まっていると言えるだろう。また、連邦最低賃金が引き上げられた年に影をつけており、引き上げのタイミングで未満率は上昇するが、その後、未満率が元の水準に戻るまでに 5~10 年の時間がかかっていることなどもわかる。

図表3-1 アメリカの未満率と一致比率(%)



4. 属性比較

①性別

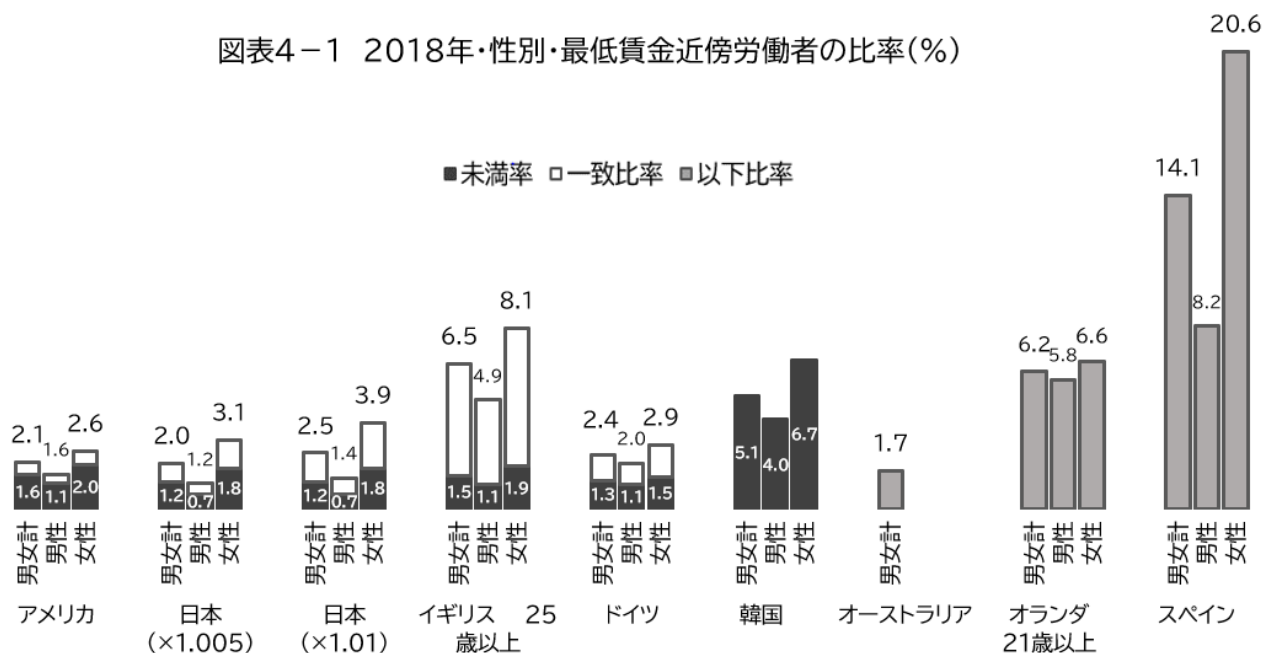
図表 4-1 は、性別の 2018 年の最低賃金未満率、一致比率の比較である。属性別指標が複数国で揃うのは性別のみである。棒グラフの黒色が未満率、白色が一致比率、棒グラフの上に表示している数値は両比率の合計値、つまり最低賃金以下比率である。オーストラリア、オランダ、スペインについては、未満率の計算に必要な情報が揃わず、最低賃金以下比率のみ（灰色）、韓国は未満率のみ（黒色）示している。

他の国が全国一律の最低賃金を設定しているのに対し、日本は地域別の最低賃金であり、都道府県別に値を推計せねばならない。他の国よりも「賃金センサス」のサンプルサイズに配慮

しつつ推計を行う必要がある。そのため、イギリスが最低賃金額に+5 ペンス、オーストラリアが+21 セント幅を持たせて推計していることに倣い、日本も地域別最低賃金より少し高い水準の時給までを「一致」とみなすこととした。幅は2種類用意し、1つは地域別最低賃金×100.0～×100.5%の雇用者の比率、もう一つは地域別最低賃金×100.0～×101.0%の雇用者の比率である。その結果、日本の一致比率（男女計）は、0.5%幅で0.8%、1.0%幅で1.3%である。複数の属性で両幅の一致比率を比較したが、傾向に差がみられないことから、値の小さい方を採用し0.5%幅を一致比率とした。

CPSによるアメリカの連邦最低賃金未満率は1.6%、ASHEによるイギリスの全国生活賃金未満率は1.5%、賃金調査（Verdiensthebungen）によるドイツの法定最低賃金未満率は1.3%である。この中では日本の未満率が1.2%と最も低いが、4国間で大きな差は無い。「労働実態調査」による韓国の未満率は5.1%であり、4か国よりも相対的に大きい。一致比率はアメリカが0.5%、日本は0.8%、ドイツ1.1%である。イギリスは5.0%であり、他3国と大きな開きがある。オランダは、税務データから最低賃金以下比率を推計しており、この8か国の中で最も正確な推計値と考えられるが6.2%である。スペインのEAES(脚注6を参照)を利用した最低賃金以下比率は14.1%と8か国中では最も高い³⁹。男女別に比較すると、男女間の差は国によって大小あるものの、いずれの国においても女性の方が各指標の比率が大きい。

図表4-1 2018年・性別・最低賃金近傍労働者の比率(%)



注)アメリカは時給労働者数に限定した比率、オーストラリア、オランダ、スペインは最低賃金以下比率である。
 ドイツは職業実習生、インターン、18歳未満を除く。オーストラリアは技術見習、障害を持つもの、18歳未満を除く。
 日本は調査対象に事業所規模1~4人を含んでいない。

³⁹ スペインは、2017年からSMIを大きく引き上げており、特に2019年の最低賃金の引き上げ率は1年で22.3%と過去最も大きかった。最低賃金以下比率は2008年の8.86%から2018年12.56%へと拡大している。

②年齢階級

図表4-2は、性別・年齢階級別の未満率、一致比率である。アメリカ（1段目）において、両比率は年齢が若い程高く、特に16-19歳の女性において未満率5.0%、一致比率4.1%と最も高い。男性については年齢とともに両比率が低下するが、女性の場合は、年齢とともに比率が低下していき、65歳以上で再び比率が上昇する。

2段目は、日本の性別・年齢階級別の未満率と一致比率である。15-19歳における両比率が最も高く、年齢が上がると共に低下するが、男性では50代、女性では30代に両比率が再び上昇する。65歳以上では、男女ともに両比率が20代前半層よりも高い値を示している。

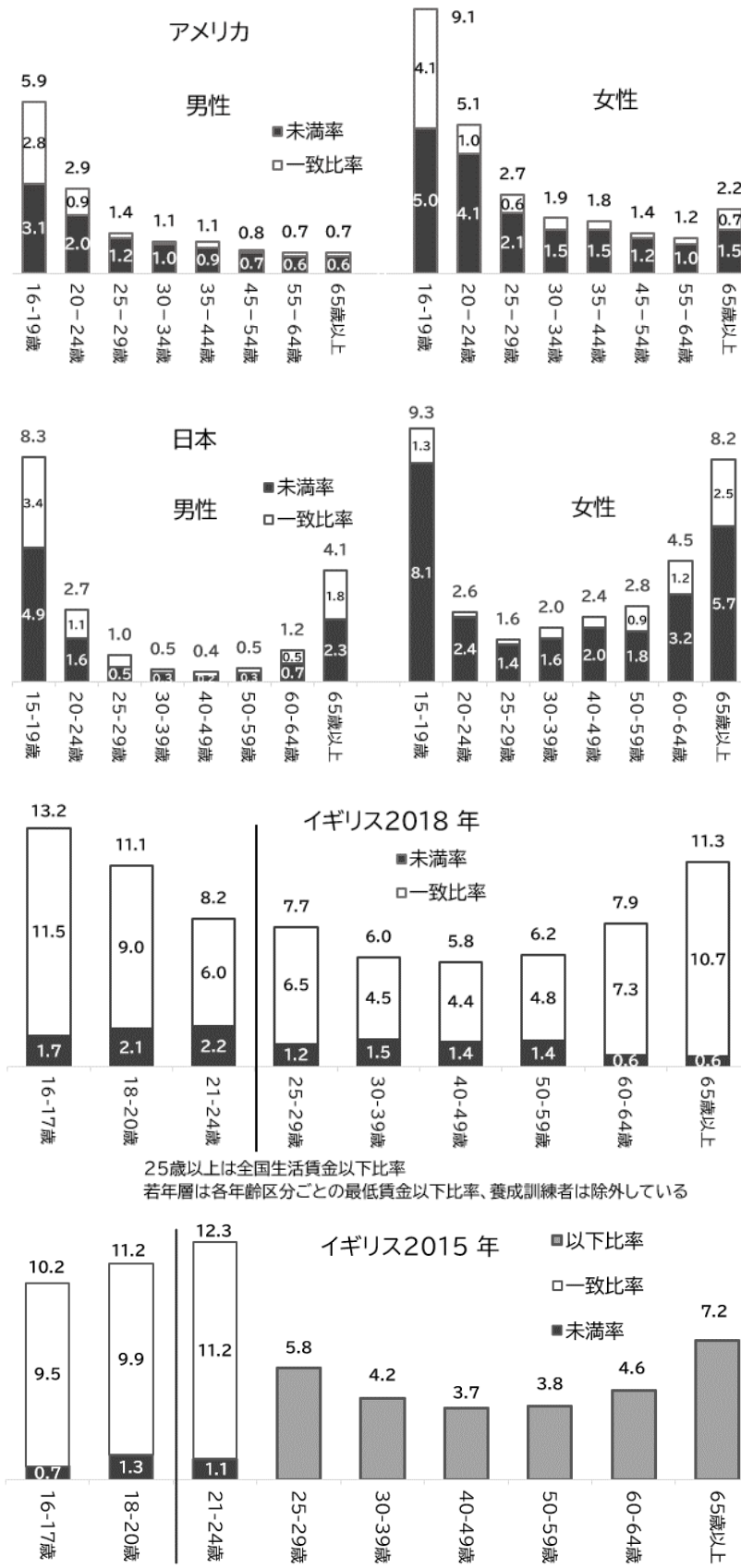
3段目はイギリスの未満率、一致比率である。性別×年齢別の値は情報がなく、計算できなかったため、年齢別の値を示している。イギリスでは日本と同様に、若年で高く、一度低下した後、年齢が上昇するにつれて、再び値が高くなる傾向がみてとれる。図には示していないが、オランダやドイツにおいても、最低賃金以下比率は若年と高齢層で高くなる傾向があり、むしろアメリカが異質である。アメリカの最低賃金の研究は若年層に注目した研究が多いが、日本やその他の国は、高齢層への影響についても注目する必要がある。

イギリスの未満率はアメリカ、日本と同程度、あるいは低いにも関わらず、一致比率が大きい。2016年の全国生活賃金の導入によって一時的に一致比率が上昇している可能性もあるため、全国生活賃金導入1年前の2015年の指標を4段目に示している。残念ながら25歳以上の年齢階層について未満率を計算するための情報が揃わず、最低賃金以下比率のみを示している。2018年と2015年を比較すると、全国生活賃金が適用された25歳以上の最低賃金以下比率は2~3%近く上昇している。2015年の未満率が2018年と同じ水準だとすると、イギリスの一致比率は2015年時点において2018年の日米の値よりも大きい。イギリスの最低賃金は他2国よりも、低賃金層の賃金に大きな影響を与えていることを意味する。

2016年4月からイギリスの25歳未満の年齢階層別の最低賃金レートは、図表4-2の3段目に示す3つの年齢区分ごとに設定されるよう変更された。それ以前は21歳未満に対して、16-17歳、18-20歳の2区分に年齢階層別のレートが設定され、21歳以上は成人レートが適用されていた。図表4-2の3段目と4段目で、2018年と2015年の21-24歳層の最低賃金以下比率を比較すると、大きく低下している。この点についてLPC(2016)は、そもそもこの年齢層には「年齢に準じた最低賃金水準が支払われている若年者は少なく、多くは年齢別最低賃金と全国生活賃金の間の水準で支払われている」と指摘、さらにLPC(2018)は、「多くの雇用主が21歳を成人として扱い、全国生活賃金の水準で賃金を支払っている」としている⁴⁰。いずれにせよ、21-24歳層の多くは、その年齢階層の最低賃金よりも高い賃金を受け取っているため、21-24歳層最低賃金レートを使って最低賃金比率を推計すると、値は小さくなる。

⁴⁰ LPC(2016)p. 123、LPC(2018)p. 122を参照。

図表4-2 年齢別・性別・最低賃金未満率・一致比率(%)



25歳以上は全国生活賃金以下比率
若年層は各年齢区分ごとの最低賃金以下比率、養成訓練者は除外している

20歳以下は年齢区分ごとの最低賃金以下比率、養成訓練者は除外している
2015年4月までは、21歳以上に対して成人レートが適用されていた

③就業形態

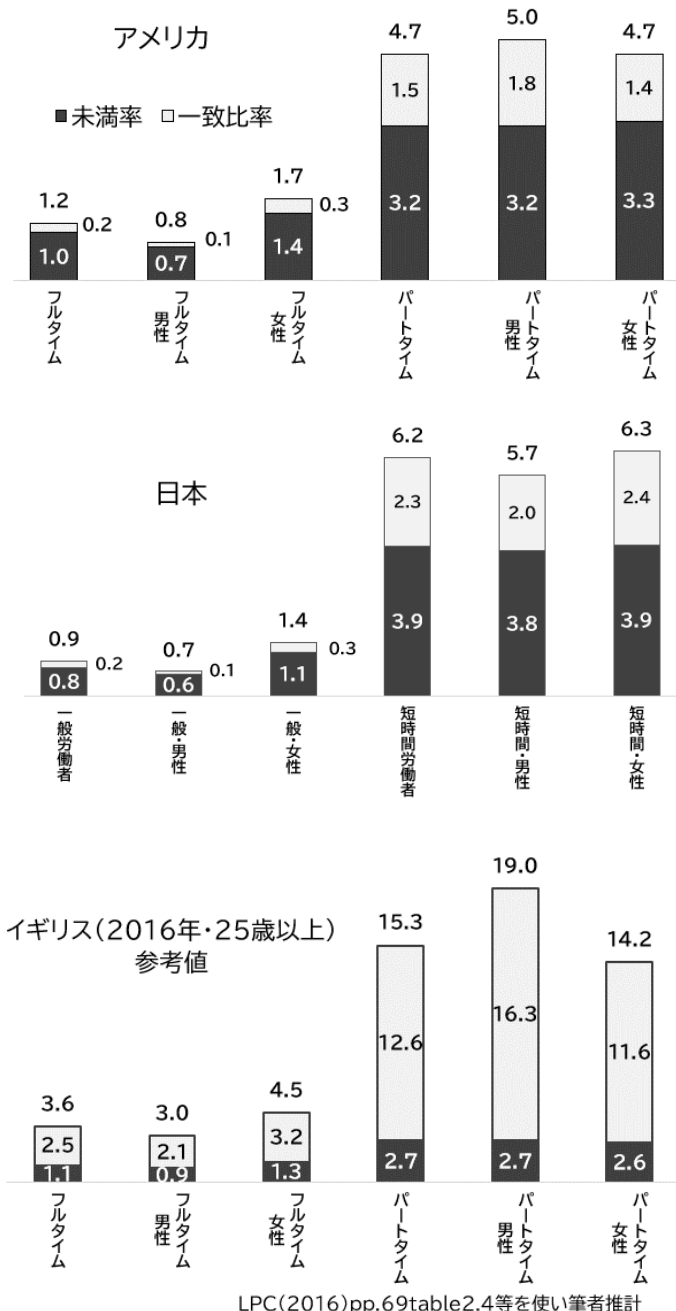
図表4-3の上段はアメリカの就業形態別、性別の最低賃金近傍で働く労働者の比率である。パートタイム労働者（ふだん週35時間未満働く労働者）の約5%が連邦最低賃金以下の時給で働いているのに対し、フルタイム労働者は約1%である。

中段は日本であり、上段のアメリカの棒グラフと似通っている。一般労働者の約1%、短時間労働者の約6%が最低賃金以下の時給で働いている。ただし「賃金センサス」における短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般労働者よりも短い者であり、CPSとは定義が異なる⁴¹。性別に見ると、フルタイムでは日米ともに男性よりも女性の最低賃金以下比率が高いが、パートタイムについてはアメリカでは男性の方が5.0%と高く（女性4.7%）、日本では女性の方が6.3%と高い（男性5.7%）。

下段のイギリスに関しては、性別×就業形態別の指標が示されておらず、2016年の最低賃金以下比率と、2017年の未満率を組み合わせて筆者が計算しており、あくまで参考値である。男女計の未満率はフルタイム1.1%、パートタイム2.7%と日米と同水準か、日米よりも低いですが、一致比率が他国より高く、フルタイム2.5%、パートタイム12.6%である。

男女別にみると、フルタイムでは女性の最低賃金以下比率、一致比率が高く、パートタイムでは男性の各比率が女性よりも高い。

図表4-3 就業形態別・性別・最低賃金以下比率(%)



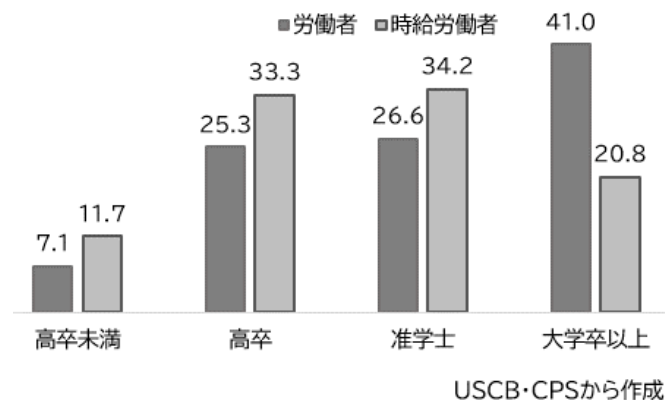
LPC(2016)pp.69table.2.4等を使い筆者推計

⁴¹ より正確には、「賃金センサス」における短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

④学歴

学歴別の未満率を日米比較する前に、アメリカの未満率等が、時給労働者に限定して推計されている点について再度確認しておきたい。図表4-4は、2018年のCPSから作成したアメリカの時給労働者を含む労働者（employee）と時給労働者の学歴比率を比較している。労働者は約4割が大卒、4分の1が高卒、4分の1が准学士、高校中退などの高卒未満の学歴の労働者は7.1%である。これに対し、時給労働者は大卒が2割、高卒、准学士が3割、高卒未満が1割である。つまり、大卒は他の学歴に比べそもそも時給労働者になりにくいということがわかる。

図表4-4 アメリカ・労働者、時給労働者の学歴比率

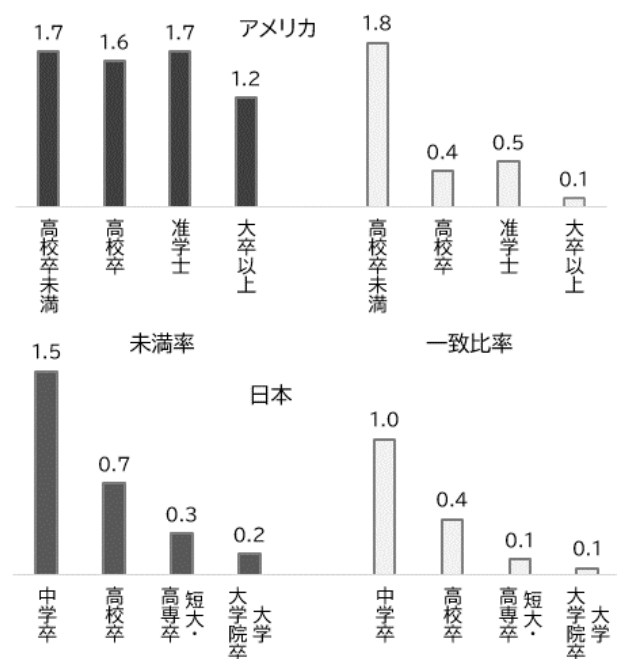


図表4-5は、学歴別の未満率、一致比率である。棒グラフの黒色が未満率、白色が一致比率である。上段のアメリカをみると、未満率は学歴間で大きな差はないが、高校卒が1.6%に対し、大卒以上は1.2%と低い。また、一致比率は、高卒未満において1.8%と最も高く、高校卒、准学士は0.4%、0.5%、大卒以上では0.1%である。

下段は日本の未満率、一致比率である。

2018年までの賃金センサスは、短時間労働者の学歴を調査していないため、ここでは一般労働者についての学歴別の未満率、一致比率を示していることに注意が必要である。未満率、一致比率ともに、学歴が高くなる程に小さくなる傾向にある。以上から、アメリカでは、大卒者は時給労働者になりやすく、さらに最低賃金近傍の時給で働く比率も低い。また、高卒未満の学歴は、最低賃金水準で働く比率が高くなる。一方、日本においては、一般労働者のみの推計値ではあるが、学歴が高くなるにつれて、徐々に最低賃金近傍で働く比率が小さくなる傾向がある。

図表4-5 学歴別 未満率・一致比率(%)



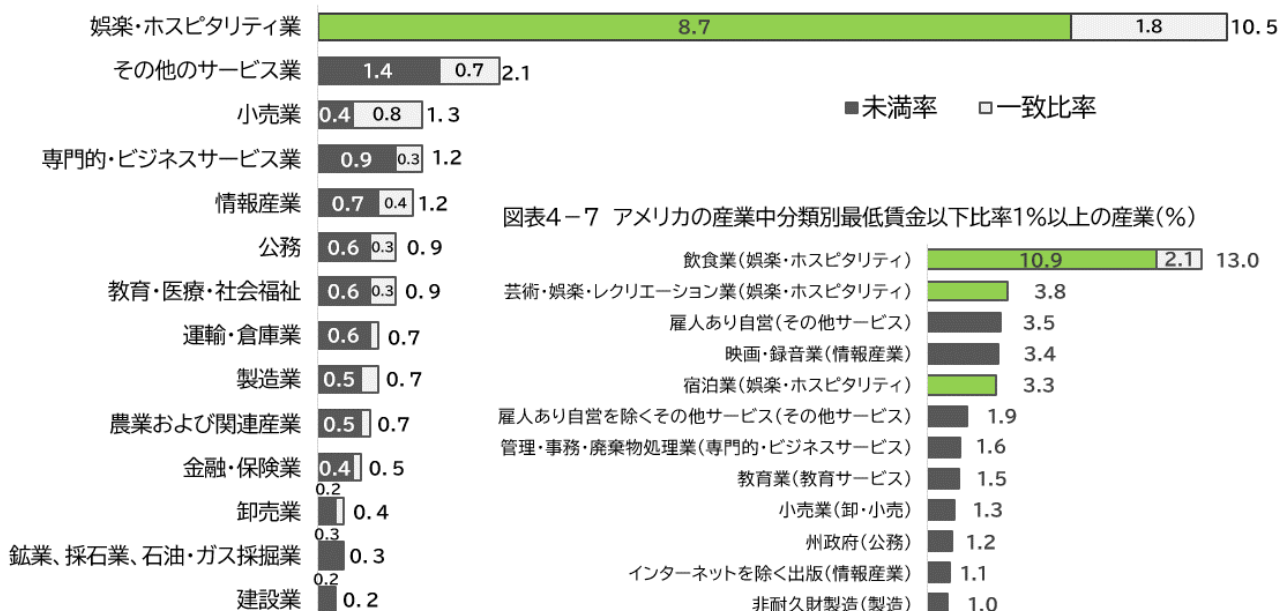
⑤産業（職業）

BLS レポートは産業大分類と詳細分類別の未満率、一致比率を公表している。CPS の産業分類は、Standard Industrial Classification (SIC) に依拠しているが、CPS のサンプルサイズは大きくなく、実際に公表される詳細分類の値は SIC よりも荒い。さらに、BLS レポートでは、未満率や、一致比率の推計に耐えられるようにさらに荒い産業分類で推計されている。

図表 4-6 は、アメリカの産業大分類別の最低賃金近傍の労働者比率である。「娯楽・ホスピタリティ業」の最低賃金未満率が 8.7%と突出しており、次いで未満率の高い「その他のサービス業」と比べて約 6 倍高い。一致比率も「娯楽・ホスピタリティ業」において 1.8%と最も高い。

最低賃金近傍労働者の多い産業を詳細に特定するために、図表 4-7 には産業詳細分類の最低賃金以下比率の値を示している。BLS レポートの CPS 産業詳細分類は 30 産業程に集約されているが、全てを図示するには産業の数が多いので、最低賃金以下比率が 1%以上の詳細分類産業に限定して示している。産業大分類において最も最低賃金率が高い「娯楽・ホスピタリティ業」は、「芸術・娯楽・レクリエーション業」と、「宿泊・飲食業」に分けることができ、さらに「宿泊・飲食業」は「宿泊業」と「飲食業」に分けることができる。図表 4-7 の棒グラフの黄緑色は、産業大分類で「娯楽・ホスピタリティ業」を構成する 3つの産業であるが、いずれも最低賃金以下比率が高い。最も最低賃金以下比率が高いのは「飲食業」で 13.0%（未満率 10.9%、一致比率 2.1%）、2 番目は「芸術・娯楽及びレクリエーション業」3.8%であるが、「飲食業」との間に 3 倍以上の大きなギャップがある。

図表4-6 アメリカの産業大分類別最低賃以下比率(%)



図表4-7 アメリカの産業中分類別最低賃金以下比率1%以上の産業(%)

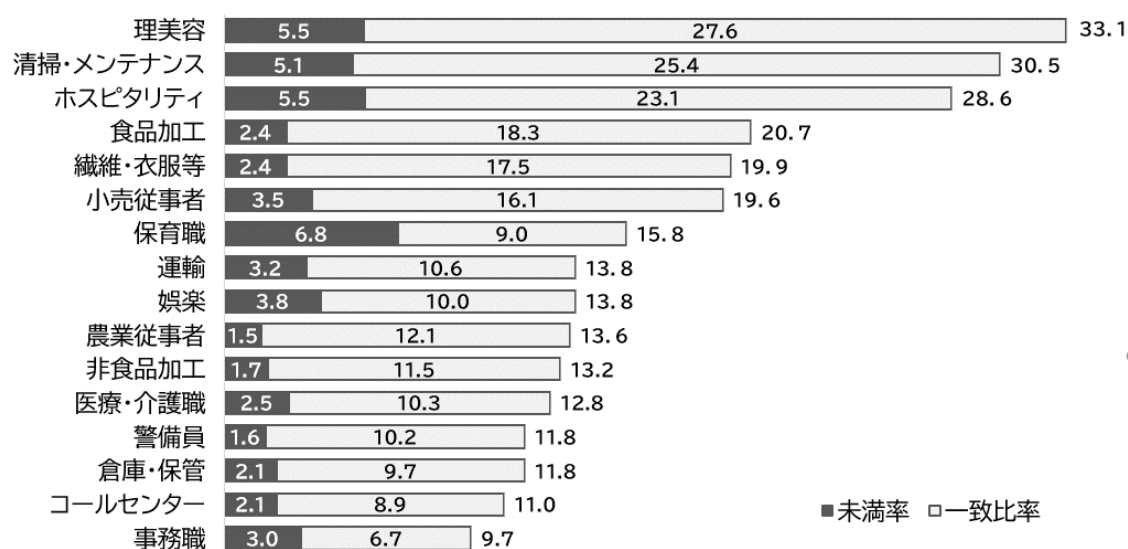


アメリカの「飲食業」において未満率が高いのは、この産業にチップ労働者が多いためである。FLSA3 条 (m) は、使用者に対し、月 30 ドル以上のチップを受け取る従業員には、連邦最低

賃金額と時給との差額分をチップで埋め合わせること（チップクレジット）を許している⁴²。例えば、あるレストランでウェイトレスが時給3ドル（時給は最低2.13ドルでなければならない）で雇われ、10時間働いたとし、その間に客から50ドルのチップを受け取った場合、収入の合計は80ドルとなる。この額は、連邦最低賃金で10時間働いた場合の賃金72.5ドルを超えているので、使用者はこのウェイトレスに対して、3ドルの時給を支払うことが法的に許される。合計額が72.5ドルを超えない場合は、使用者はその差額分をウェイトレスに支払う必要がある。CPSには、調査対象者が、チップ労働者か否かをたずねる設問は無く、推計値からチップ労働者を除外できず、レストランやホテルなどチップの習慣のある産業において未満率が高い。しかし、違法ではなくとも、飲食業等で働く労働者の1割が連邦最低賃金以下の時給で働いているという事実には変わりはない。

職業別労働市場が形成されるイギリスにおいては、産業別ではなく職業別の coverage や underpayment の推計が行われている⁴³。ただし、LPC レポートは、最も細かい4-digit (SOC2010) で低賃金労働者が多い部門（低賃金部門）を特定し、それら18の職業に限定して推計している。図表4-8は、イギリスの低賃金部門における職業別最低賃金以下比率である。最低賃金以下比率が最も高いのは理美容従事者で33.1%（未満率5.5%、一致比率27.6%）、清掃・メンテナンス職30.5%（未満率5.1%、一致比率25.4%）、ホスピタリティ職28.6%（未満率5.5%）である。未満率が最も高いのは保育関係の職である（未満率6.8%）^{44,45}。

図表4-8 イギリスの低賃金部門における25歳以上の最低賃金以下比率(%)



⁴² チップ労働者(Tipped employee)の定義はFLSA3条(t)。チップが40ドルであった場合には、使用者はウェイトレスに追加で2.5ドルを補填する必要がある。カリフォルニア、ミネソタ、ネバダ、オレゴン、ワシントンなどの州はチップクレジットを認めておらず、使用者は従業員に連邦最低賃金を支払うことが義務付けられている。

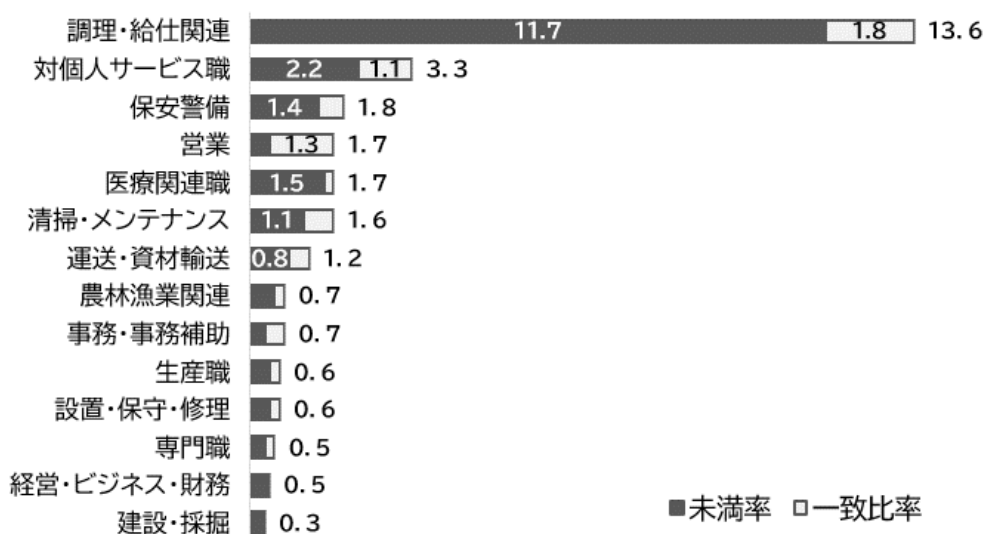
⁴³ LPC (2017) 産業別推計だと低賃金労働者だけでなく管理職等の賃金も含まれるため、職業別の方が実態を把握しやすいと述べている。pp. 231.

⁴⁴ ホスピタリティ職とは、chefs, cooks, kitchen and catering assistants, waiters and waitresses, bar staff の5職種である。

⁴⁵ 保育士の他、Childminders という労働者の自宅で子供を預かり保育を行う仕事や、Playworkers という学校の休憩時間や給食時間に学童の活動を監督する仕事、その他、登下校中の子供の道路の横断の補助などの仕事が含まれる。

比較のために、図表4-9に、アメリカの職業別（SOC・Major Group）の最低賃金以下比率を示している。先述の事情から、アメリカでは調理・給仕関連職種の最低賃金以下比率が13.6%と高く、次いで高いのは対個人サービス職（Personal care and service occupations）である。イギリスで最低賃金以下比率が最も高かった理美容関連職は、アメリカでは対個人サービス従事者に分類される。また、未満率の高かった保育職も、アメリカでは対個人サービス従事者に分類される。アメリカで最も多い調理・給仕職は、イギリスの低賃金部門分類においてはホスピタリティ職に分類される。アメリカのチップ労働者の特殊事情を考慮しても、両国で最低賃金以下比率が高いのは、調理・給仕関連職種、理美容従事者、保育職と考えられる。

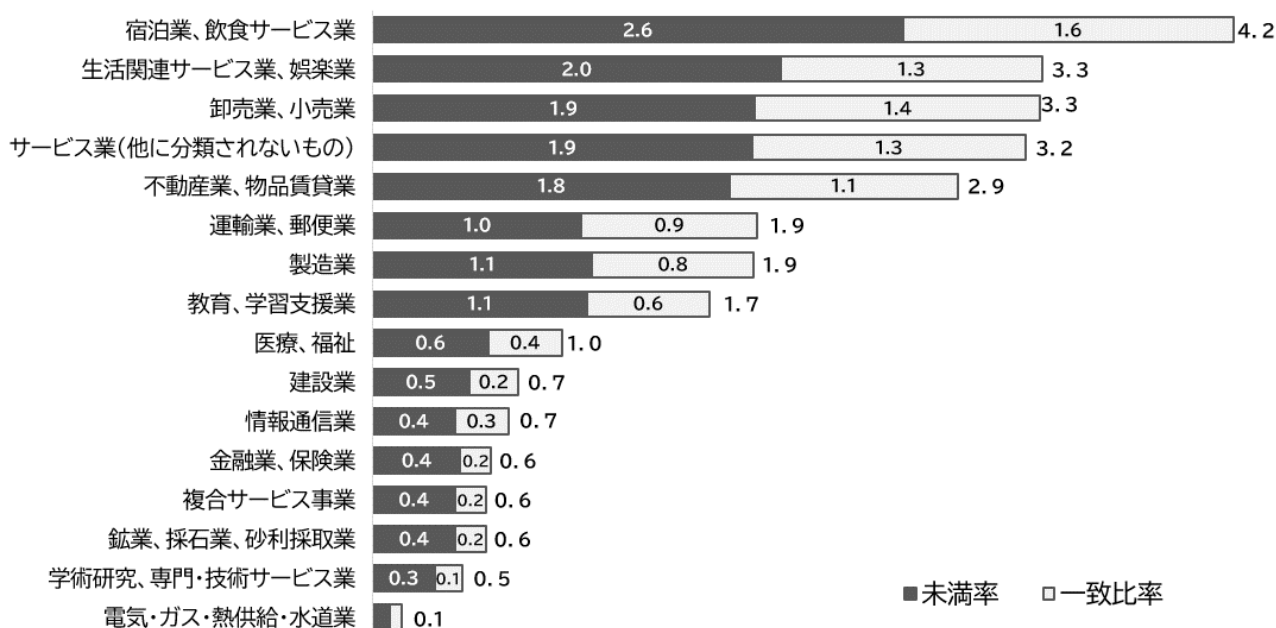
図表4-9 アメリカの職業大分類別最低賃金以下比率(%)



図表4-10は、日本の産業大分類別の最低賃金未満率・一致比率である。最も未満率が高いのは「宿泊・飲食サービス業」で2.6%、一致比率は1.6%である。次いで高いのは「生活関連サービス・娯楽業」、「卸売業、小売業」、そして「その他サービス業（他に分類されないもの）」、「不動産・物品賃貸業」などである。

アメリカの産業大分類で最低賃金以下比率が最も高かった「娯楽・ホスピタリティ業」は、日本の産業大分類においては「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」に相当し、日本においても最低賃金労働者が多い産業となっている。「その他サービス業」や「小売業」などで、最低賃金以下比率が高いことも日米共通している。

図表4-10 日本の産業大分類別最低賃金一致比率(%)



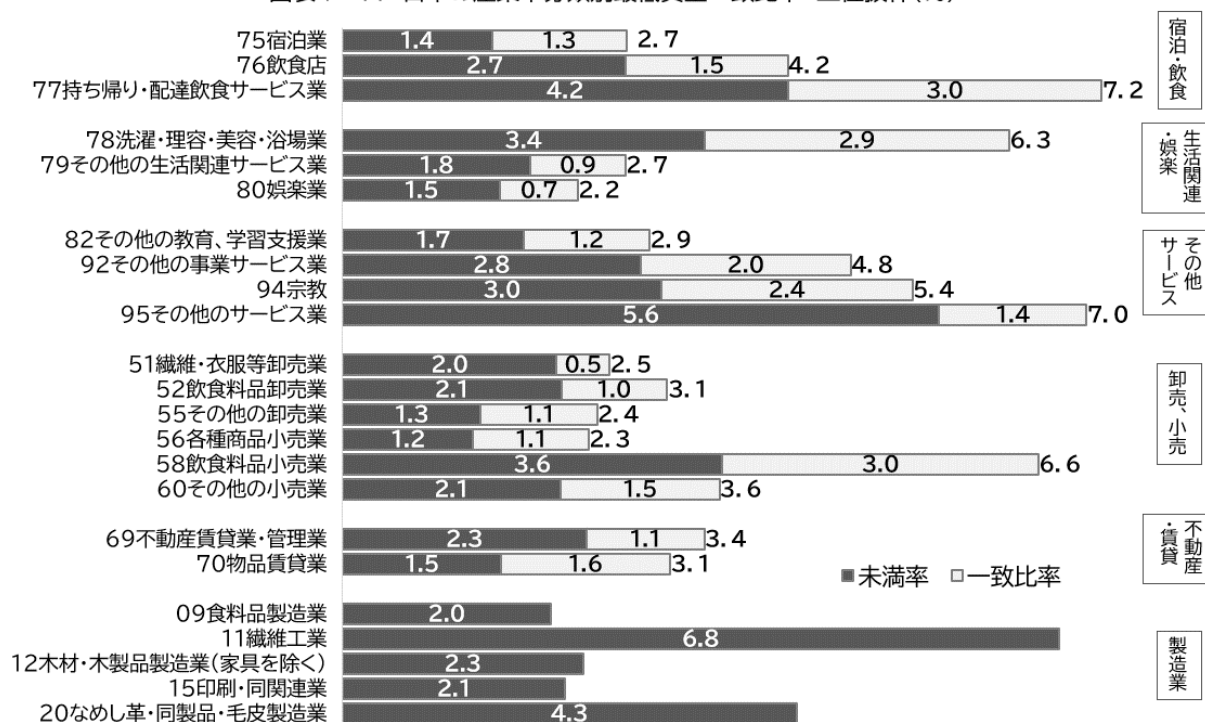
図表4-11は、日本の産業中分類別の最低賃金近傍で働く労働者の比率である。産業中分類は図示するには産業の数が多いため（91産業）、最低賃金以下比率が2.0%を超える産業のみ掲載している。図表4-10において産業大分類「宿泊・飲食サービス業」は最低賃金以下比率が4.2%と最も高かったが、この産業は産業中分類では「75 宿泊業」、「76 飲食店」「77 持ち帰り・配達飲食サービス業」の3つの産業に分けることができる。3つの産業はいずれも最低賃金以下比率は2%を超えているが、特に「77 持ち帰り・配達飲食サービス業」においては、7.2%と他産業より高い（未満率4.2%、一致比率3.0%）。「77 持ち帰り・配達飲食サービス業」とは、例えば、弁当屋や車での移動販売など、飲食を目的とした店舗を持たず、持ち帰り用に調理品を提供する事業所や、宅配ピザ屋、宅配すし屋など、客の求める場所に調理品を届ける事業などである。同じ飲食業でも客が飲食可能な店舗を持つ「76 飲食店」よりも未満率や一致比率が高い。

次いで最低賃金以下比率が高いのは、「その他サービス業（他に分類されないもの）」のうち「95 その他のサービス業」であり、多目的ホール等の集会場の運営事業や、屠畜業、卸売市

場などがこの産業に分類される。「78 洗濯・理容・美容・浴場業」においても最低賃金以下比率は6.3%と高い。この産業はアメリカでは「その他のサービス業」に属するが、アメリカでもイギリスでもこの産業・職種の最低賃金以下比率は高い。

「卸売業、小売業」は産業中分類においては、卸売業6産業、小売業6産業に分けることができるが、そのうち各3産業の最低賃金以下比率が2%を超えている。最も最低賃金以下比率が高いのは「58 飲食料品小売業」である。例えば八百屋や魚屋、パン屋などの小売がこの産業に属する。ただし、アメリカでは「小売業」の最低賃金以下比率は日本同様に高いが、「卸売業」は相対的に低い。日本では食料品や衣料品関係の卸売業において最低賃金以下比率が高いという特徴がある。

図表4-11 日本の産業中分類別最低賃金一致比率 上位抜粋(%)



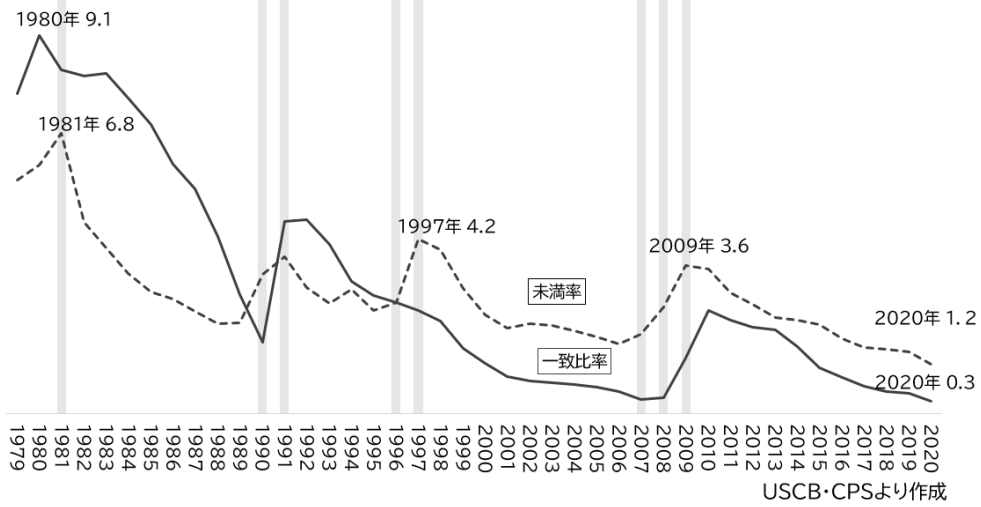
5. まとめ（米・英・日の未満率と一致比率経年推移）

本稿1章では、先進国における未満率、最低賃金以下比率、影響率の使われ方を整理した。まずフランスでは影響率が利用されている。影響率は調査時点の賃金分布が最低賃金の改定時点と全く変化しないという強い仮定の下、改定後に最低賃金以下となる労働者の比率をシミュレーションした値である。あくまで予測値であり、実際に最低賃金から影響を受ける労働者の割合ではない。ヨーロッパでは、最低賃金以下比率を使って最低賃金の引き上げの影響を説明する国が多い。最低賃金以下比率は調査時点で実際に最低賃金以下の賃金水準で働く労働者の割合である。実現値であるため、影響率よりも正確に最低賃金から影響を受けた者を特定できる。ただし、最低賃金以下比率が上昇したとして、最低賃金丁度で働く労働者が増えているのか、最低賃金未満で働く者が増加しているのか、どちらを意味するのか解しづらいという欠点がある。そこで、アメリカが30年程前から行っているように最低賃金以下を「未満」と「一致」に分けて示せば、最低賃金以下比率の動きが理解しやすくなる。4章では日本については賃金センサスの個票データを利用し、また必要なデータが揃うイギリスについても両指標を推計し、米・英・日比較を試みたところ、3か国で若年や女性、パートタイム労働者、飲食業、理美容等の産業で共通して値が高いという常識的な結果が得られた。このことから、日本においても最低賃金以下比率や一致比率の活用可能性が示された。

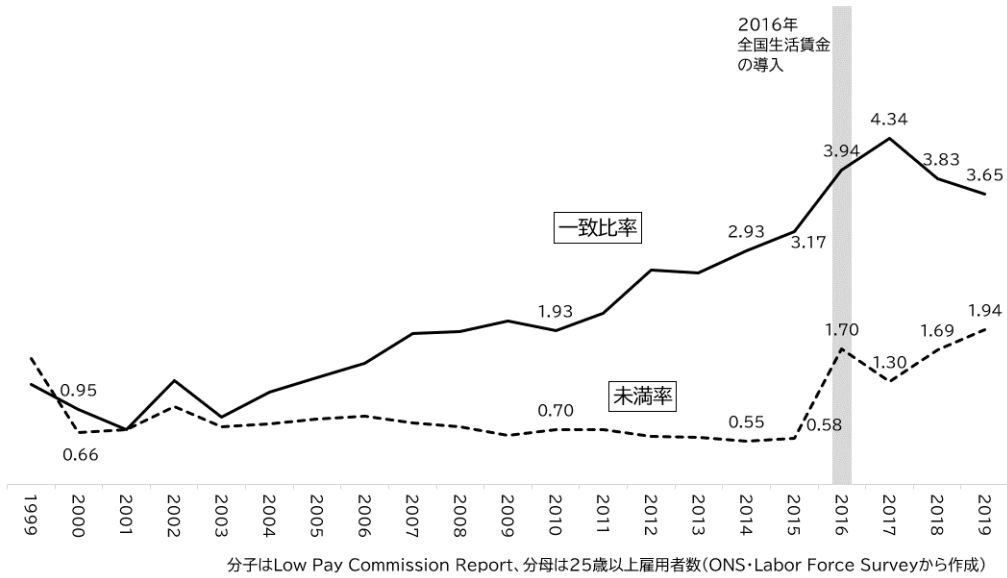
5章では、本稿のまとめを兼ねて3か国の両指標の経年推移を比較する。図表5-1（図表3-1再掲）はアメリカの指標の推移である。アメリカでは連邦最低賃金は日本やイギリスのように定期的な引き上げがないため、未満率が低下傾向にあると同時に、一致比率も低下しており、連邦最低賃金が賃金の下限として労働者の賃金を下支えする効果が弱まっていることが推察される。図表5-2はイギリスの結果であり、1999年に全国最低賃金が導入されて以降、未満率が低位に推移したのに対し、一致比率は大きく上昇しており、全国最低賃金がイギリスの賃金の下限として有効に機能していることが確認できる。ただし、2016年の全国生活賃金の導入後は、一致比率が低下し未満率が上昇している。これまでにない最低賃金の大きな上昇にイギリスの一部企業が追従できていない可能性が見て取れる。

日本で一致比率を推計する場合には、地域別最低賃金が設定されていることから、全国一律の最低賃金が設定される国よりも、幅を持たせて推計することが望ましいだろう。どこまでを一致とみなすのかについてさらに検討が必要であるが、本稿においては、地域別最低賃金×1.05倍と、地域別最低賃金×1.10倍を用意し比較したところ、両者は同様の動きを示したので、より小さな1.05倍を選択した。図表5-3は2005年以降の日本の未満率と1.05倍幅で推計した一致比率の推移である。2008年に改正最低賃金法が施行されて以降、未満率、一致比率共に上昇しているが、2016年に一度低下している。2016年から働き方改革実現会議における決定を受け、地域別最低賃金は年3%で上昇したが、未満率の伸びが横ばいであるのに対し、一致比率は微増している。一致比率の上昇からみて、日本においては地域別最低賃金が賃金の下限として有効に機能していることが見て取れる。ただし、その影響力はイギリスに比べて小さいものである。

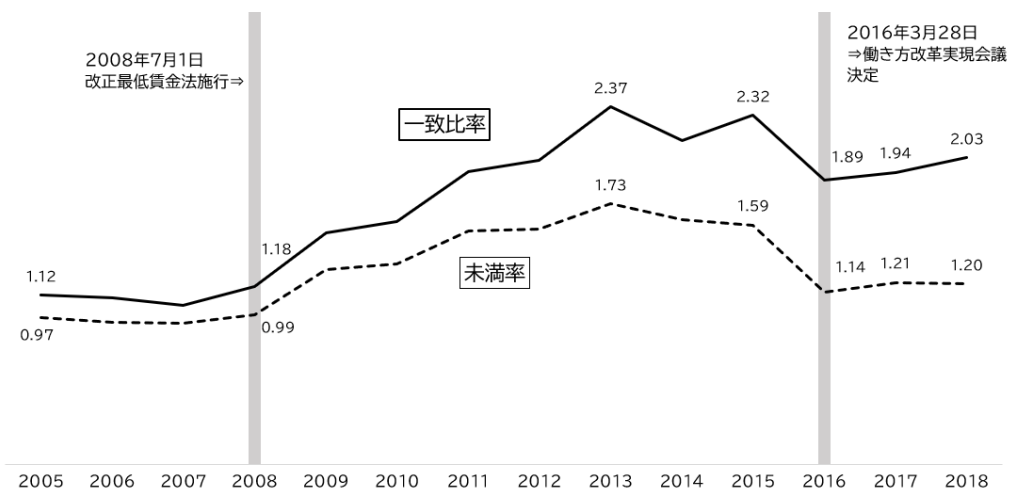
図表5-1 アメリカの未満率と一致比率(%) (図表3-1再掲)



図表5-2 イギリスの最低賃金未満率の推移と一致比率



図表5-3 日本の未満率と一致比率の推移(%)



各国参考文献

アメリカ

U.S. Bureau of Labor statistics (2019) Characteristics of minimum wage workers: 2018

U.S. Bureau of Labor statistics (2020) Characteristics of minimum wage workers: 2019

U.S. Bureau of Labor statistics (2021) Characteristics of minimum wage workers: 2020

イギリス

Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018) “National minimum wage and National Living Wage: Government evidence on compliance and enforcement 2017/2018

Low Pay Commission (2016).National Minimum Wage. Low Pay Commission Report: November 2016

Low Pay Commission (2018).National Minimum Wage. Low Pay Commission Report: November 2018

Low Pay Commission (2017) Non-compliance and enforcement of the National Minimum Wage: September 2017

Low Pay Commission (2019) Non-compliance and enforcement of the National Minimum Wage: April 2019

Ritchie, F., M. Veliziotis, H. Drew, D. Whittard (2018), Measuring compliance with minimum wages. Journal of Economic and Social Measurement 42(3): 1–22.

オーストラリア

Australian Government (2020) Australian Government Submission to the Fair Work Commission Annual Wage Review, 3 April 2020

Fair Work Commission (2020) Statistical report-Annual Wage Review 2019–20” Version 13-17, June 2020

オランダ

CBS (2019) Vijftig jaar minimumloon: 最低賃金の 50 年.

韓国

오상봉(OH Sang-Bong) (2019) 「최저임금 관련 통계에 관한 분석: 最低賃金関連の統計についての分析」 No.2019-1. 韓国労働研究院 ←

강승복 (Kang Seung-Bok) (2020) 「2021 년 최저임금심의를 위한 임금실태등분석: 2021 年最低賃金審議のための賃金の実態等の分析」 韓国労働研究院←

Michio Nitta and Jong-Won WOO, "Comparing Minimum Wage Setting Mechanisms in Japan and Korea: Searching for the Sources of Difference", Korean Journal of Industrial Relations, 29(1)

ドイツ

Destatis (2020) Pressemitteilung プレスリリース Nr.238 vom 29.Juni 2020.

Destatis (2020) Verdiensterhebung 2019: Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten (2019 年賃金調査：最低賃金が雇用者の所得・労働時間に与える影響に関する調査)”

フランス

Langevin G. (2018), La conformité au Smic des minima de branches s'est-elle améliorée en 10 ans ?, Dares Analyses N°005, janvier.(最低賃金の遵守は 10 年で改善されたか?)

Ministère du Travail, Décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance (最低賃金の引き上げ条件に関する 2013 年 2 月 7 日の政令第 2013-123 号)

Pinel C. (2019), La revalorisation du Smic au 1er janvier 2019. Dares Résultats N°061, décembre.(2019 年 1 月 1 日の最低賃金改定)

Pinel C. (2020), La revalorisation du Smic au 1er janvier 2020. Dares Résultats N°042, décembre.

EU

Eurofound (2019), Minimum wages in 2019: Annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat(2018),Eurostat Statistics Explained, Proportion of minimum wage earners, October 2014

Eurostat(2021),Eurostat Statistics Explained, Proportion of minimum wage earners, October 2018